Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Été
2002

Vol. 5, N° 2

- Le harcèlement au travail
- Diminuer les taux des accidents mortels dans l'industrie forestière
- Prix d'excellence, Équité en matière d'emploi - 2002

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

102-06227/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2002

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans ce numéro, nous vous présentons des données courantes et chronologiques du premier trimestre 2002 sur les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Le lecteur y trouvera également une liste des principales ententes conclues au cours du premier trimestre 2002; un survol des dispositions particulières contenues dans les conventions collectives en vigueur ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours du quatrième trimestre 2001 et du premier trimestre 2002.

Les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont résumées. Les études de cas comprennent un projet de partenariat entre l'Association internationale des débardeurs et l'Association des employeurs du Port de Saint-Jean ainsi qu'une conférence sur les compétences dans l'industrie du transport, sous l'égide du Western Transportation Advisory Council.

N. Quenneville et M.-É. Roberge soumettent une approche descriptive et préventive sur le harcèlement en milieu de travail. Stephen J. Havlovic et William M. Moore proposent un article sur les moyens de diminuer les taux d'accidents mortels dans les professions dangereuses et exposent les leçons tirées de l'industrie forestière du Nord-Ouest du Pacifique. Ce numéro trace également le profil des organisations lauréates du Prix d'excellence, équité en matière d'emploi 2002.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les Projets de loi et les textes réglementaires adoptés. La rubrique Hier et Aujourd'hui se concentre sur la question des travailleurs ayant un handicap.

La bibliothèque du Ministère présente les tendances et les directives relatives aux télétravail

TABLE DES MATIÈRES

Page

Salaires et environnement de travail

Grands règlements salariaux : premier trimestre 2002 7

Principales ententes conclues au cours du premier trimestre 2002 14

Tableaux des rajustements salariaux 18

Dispositions particulières des conventions collectives en vigueur 28

Arrêts de travail 30

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 35

Études de cas

- Projet de partenariat entre l'Association internationale des débardeurs et Port of Saint John Employers Association
Lorne DE GAUST 39

- Western Transportation Advisory Council : la conférence sur les compétences dans le domaine des transports
Programme de partenariat syndical-patronal 46

Articles

- Le harcèlement au travail : une approche descriptive et préventive
Nadine QUENNEVILLE
Marie-Élène ROBERGE 55

- Diminuer les taux des accidents mortels dans les professions dangereuses : leçons tirées de l'industrie forestière du Nord-Ouest du Pacifique
Stephen J. *HAVLOVIC*
William M. MOORE 64

- Prix d'excellence, Équité en matière d'emploi - 2002
JP SURETTE 77

Suite à la page suivante

Page

Législation du travail au Canada

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON
  Caroline SAUVÉ 86

Bibliothèque ministérielle de DRHC : le coin du lecteur

- Télétravail
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 89

Hier et aujourd'hui

- Travailleurs ayant un handicap
  Suzanne PAYETTE 92

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX – PREMIER TRIMESTRE 2002*

Sommaire

- Les augmentations salariales ont atteint **2,9 %** en moyenne au cours du **premier trimestre 2002**. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à la moyenne de 3,0 % enregistrée durant le trimestre précédent

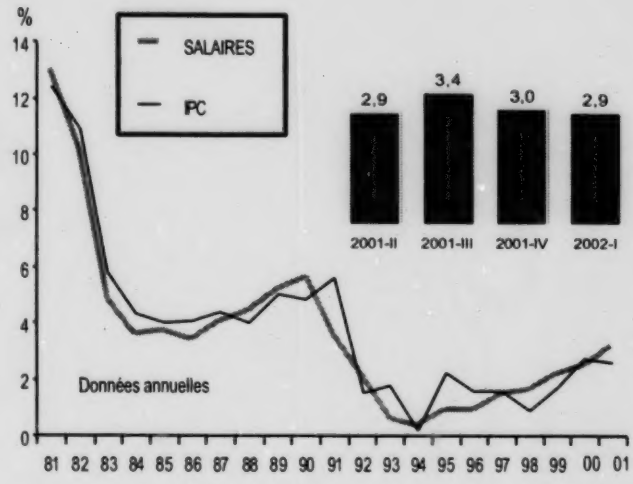
- La grande majorité des conventions, soit 74,5 %, ont été ratifiées au sein du secteur public. Le **secteur public** affiche des augmentations salariales de **3,1 %**, supérieures à celles du **secteur privé** qui affiche **2,0 %**

- La province de Terre-Neuve enregistre les rajustements salariaux les plus élevés, soit 7,5 %, suivie de l'Alberta qui affiche 6,8 %; la province de Québec a le plus faible taux de rajustement avec une moyenne de 2,3 %

- Si l'on examine les secteurs d'activité, celui des **services publics** obtient le rajustement le plus important, soit **3,3 %** et le secteur du **commerce** enregistre le plus faible, à savoir un rajustement de **1,6 %**

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives signées au cours du **premier trimestre 2002** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **2,9 %** par année, pour la durée des conventions. Il s'agit d'une légère baisse comparativement à la moyenne de 3,0 % enregistrée au cours du trimestre précédent et à celle de 3,1 % observée pour l'ensemble de l'année 2001.

Les données du premier trimestre 2002 sont basées sur l'examen de 55 conventions visant 201 520 employés. Lors des précédentes négociations, la durée des conventions était de 33 mois en moyenne et le rajustement salarial s'élevait à 1,7 %, comparativement aux ententes courantes qui établissent un taux de 2,9 % et une durée moyenne de 35 mois pour les conventions.

* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Dans l'ensemble, les rajustements salariaux ont connu une remontée progressive depuis le milieu de 1994. Cependant, les gains qui s'élevaient à 2,9 % au cours du premier trimestre 2002 restent inférieurs au plus récent plafond annuel de 5,6 % atteint en 1990.

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

Au cours du premier trimestre 2002, la grande majorité des employés visés, soit 85 %, reçoivent des augmentations situées entre 2,0 et 3,9 %. Aucune convention collective ne stipule une augmentation salariale inférieure à 1,3 % en moyenne.

Secteurs public et privé

Au cours du premier trimestre, le secteur public comprend la plupart des conventions signées (74,5 %), et la majorité des employés visés (85,7 %). Dans le **secteur public**, 41 conventions accordent un rajustement de **3,1 %** en moyenne à 172 740 employés. Il s'agit d'une moyenne identique à celle enregistrée durant le trimestre précédent, mais d'une légère baisse par rapport au taux de 3,2 % affiché pour l'ensemble de l'année 2001. Ces résultats ont été grandement influencés par les conventions ratifiées au sein du secteur public de l'Ontario où 59 510 employés obtiennent une augmentation de 2,9 % en moyenne. Une convention signée par la British Columbia Public School Employers' Association (45 000 enseignants y reçoivent une augmentation de 2,5 % en moyenne), et par le secteur public fédéral (où 31 990 employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada obtiennent 2,8 % d'augmentation en moyenne).

Répartition des employés visés par les ententes conclues au cours du premier trimestre de 2002, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1,0 % - 1,9 %	6	10,9	18 030	8,9
2,0 % - 2,9 %	27	49,1	110 350	54,8
3,0 % - 3,9 %	15	27,3	61 010	30,3
4,0 % - 4,9 %	1	1,8	500	0,2
5,0 % - 5,9 %	1	1,8	1 030	0,5
6,0 % - 6,9 %	2	3,6	1 500	0,7
7,0 % et plus	3	5,5	9 100	4,5
TOUS LES NIVEAUX	55	100,0	201 520	100,0

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

De façon générale, le **secteur privé** enregistre des augmentations salariales inférieures à celles du secteur public : 28 780 employés obtiennent une augmentation de **2,0 %** en moyenne dans le cadre de 14 conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,4 % observée au cours du trimestre précédent et à celle de 2,9 % affichée pour l'ensemble de l'année 2001. Ces résultats ont notamment été influencés par les conventions signées en Ontario, particulièrement celles du commerce de détail (1,6 % d'augmentation pour les employés de New Dominion Stores et 1,4 % pour ceux de The Brewers Retail).

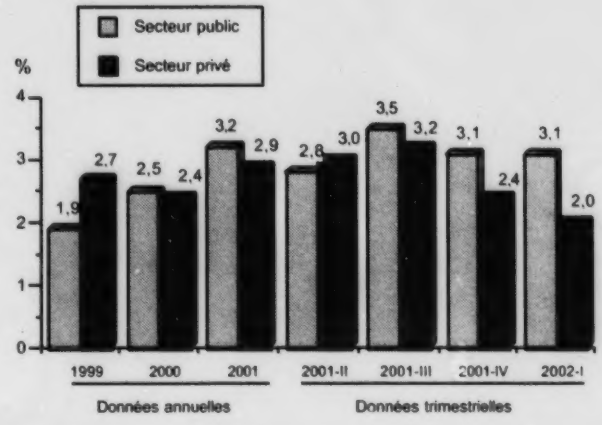
Rajustements de salaire par région et par sphère de compétence

Sur une base régionale et par sphère de compétence, la plus forte concentration d'employés visés par les conventions du premier trimestre 2002 se trouve en Ontario, suivi par la Colombie-Britannique et la sphère de compétence fédérale. En Ontario, 75 510 employés reçoivent une augmentation de 2,7 % à l'issue de 18 conventions. L'Association des hôpitaux de l'Ontario et 40 000 infirmières et infirmiers négocient une augmentation salariale de 3,1 % en moyenne. En Colombie-Britannique, quatre conventions accordent à 47 600 employés une augmentation moyenne de 2,5 %; la British Columbia Public School Employers' Association et 45 000 enseignants négocient des augmentations salariales de l'ordre de 2,5 % en moyenne. Dans la sphère de compétence fédérale, 41 520 employés obtiennent une augmentation de 2,8 % en moyenne dans le cadre de huit conventions y compris celle où 31 990 employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada reçoivent une augmentation salariale de 2,8 % en moyenne.

La plus forte augmentation salariale a été négociée à Terre-Neuve où 8 000 enseignants obtiennent 7,5 % en moyenne au terme d'une seule convention. La deuxième augmentation en importance est enregistrée en Alberta où 2 540 employés obtiennent 6,8 % en moyenne, dans le cadre de quatre conventions. Dans les provinces de l'Atlantique, 13 030 employés reçoivent des gains salariaux de 5,7 % en moyenne dans le cadre de quatre conventions. Dans les provinces des

Graphique B

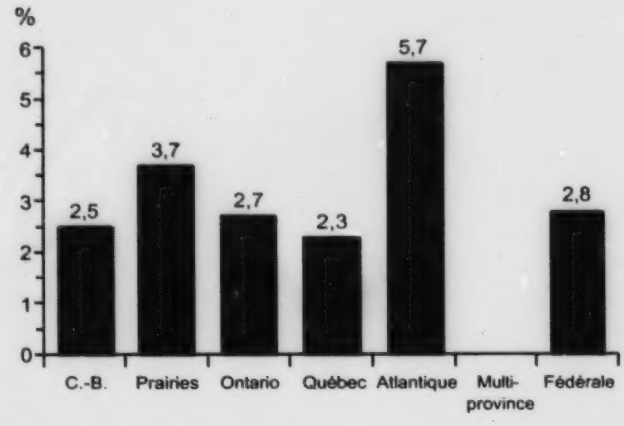
Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux par secteur de compétence,
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Prairies, 14 conventions accordent une augmentation de 3,7 % à 13 540 employés.

Le Québec enregistre la plus faible moyenne d'augmentation salariale à l'issue de sept conventions principales visant 10 320 employés qui reçoivent 2,3 % d'augmentation.

Rajustements de salaire par secteur

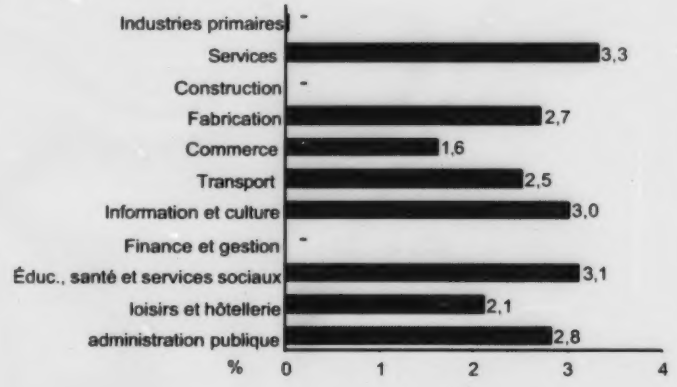
La plus grande concentration d'employés se trouve dans le secteur de l'**éducation, santé et services sociaux** où 115 260 employés (soit 57,2 % de l'ensemble des employés visés), obtiennent une augmentation de **3,1 %** en moyenne au terme de 26 conventions. Par ordre d'importance, la seconde concentration d'employés se situe dans le secteur de **l'administration publique** où 46 990 employés reçoivent une augmentation de **2,8 %** en moyenne dans le cadre de neuf conventions.

Le secteur des **services publics** enregistre la plus forte moyenne d'augmentation, soit **3,3 %** en moyenne; tandis que le secteur du **commerce** affiche **1,6 %** la moyenne la plus faible en matière d'augmentation salariale.

Le secteur de la **fabrication** enregistre une augmentation de **2,7 %** dans le cadre de six conventions visant 9 480 employés; dans le secteur du **transport**, 7 980 employés touchés par cinq conventions, obtiennent une augmentation de **2,5 %** en moyenne. À l'issue d'une seule convention, le secteur de l'**information et culture** obtient une augmentation de **3,0 %** et celui des **loisirs et hôtellerie**, **2,1 %** en moyenne. Aucune convention collective n'a été signée dans les secteurs des industries primaires, de la contruction et finance.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation pour l'année 2002 est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Petites, moyennes et grandes unités de négociation : données du premier trimestre 2002

Au cours du **premier trimestre 2002**, 87 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 32 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 39 conventions dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 16 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés et plus). Ces conventions ont donné lieu à un rajustement global du taux de salaire de base de 2,8 % en moyenne. Il s'agit d'une baisse de 0,1 point de pourcentage comparé au quatrième trimestre de l'année 2001.Les petites unités de négociation enregistrent une augmentation de 2,5 % en moyenne, les unités de taille moyenne affichent 3,0 % et les grandes unités obtiennent une augmentation de 2,9 %.

Secteurs public et privé

Au cours du premier trimestre 2002, le secteur public enregistre un rajustement global de 3,0 % en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,3 % affichée par le secteur privé.

Les petites unités de négociation enregistrent une moyenne de rajustement identique pour les deux secteurs, soit 2,5 %. Dans les unités de taille moyenne, le secteur public affiche des rajustements de 3,2 %, supérieurs à ceux du secteur privé qui enregistre 2,5 % en moyenne. Dans les grandes unités de négociation, le secteur public enregistre des rajustements de 3,0 %, beaucoup plus élevés que ceux du secteur privé qui affiche 1,8 % en moyenne.

Répartition des données selon les régions

Les provinces de l'**Atlantique** enregistrent le rajustement global le plus élevé du taux de salaire de base avec une moyenne de 5,8 %. Cette moyenne se répartit comme suit : 6,7 % dans les petites unités de négociation (2 conventions); 2,5 % dans les unités de taille moyenne (2 conventions) et 6,2 % dans les grandes unités de négociation (2 conventions).

Au **Québec**, le rajustement global du taux de salaire de base s'établit à 2,6 % et l'on constate une légère variation au niveau des différentes unités de négociation : les petites unités affichent une moyenne de 2,8 % dans le cadre de cinq conventions; les unités de taille moyenne enregistrent une moyenne de 2,1 % à l'issue de cinq conventions et les grandes unités obtiennent une moyenne de 2,5 % au terme de deux conventions.

En **Ontario**, le rajustement global s'élève à 2,6 % en moyenne. Les petites unités enregistrent un rajustement salarial de 2,2 % en moyenne dans le cadre de 10 conventions, alors que les moyennes et grandes unités affichent un rajustement de 2,7 % en moyenne à l'issue de 11 et 7 conventions respectives.

Dans les provinces des **Prairies**, le rajustement salarial varie quelque peu selon la taille des unités de négociation. Tandis que le rajustement global s'établit à 3,6 %, les petites unités enregistrent une augmentation de 3,0 % en moyenne (5 conventions), les unités de taille moyenne affichent un taux de 3,6 % (13 conventions), comparativement aux grandes unités qui enregistrent une moyenne de 3,1 % à l'issue d'une seule convention.

La **Colombie-Britannique** enregistre un rajustement global au taux de 2,4 %. Cette moyenne de rajustement se répartit comme suit : 2,3 % dans les petites unités de négociation (3 conventions), 2,4 % dans les unités de taille moyenne (3 conventions) et 2,5 % dans les grandes unités de négociation (1 convention).

Dans la **sphère de compétence fédérale**, le rajustement global du taux de salaire de base s'élève à 2,8 % en moyenne. Les petites unités de négociation enregistrent un rajustement de 2,5 % en moyenne (6 conventions), les unités de taille moyenne affichent une moyenne de 3,1 % (5 conventions) et les grandes unités établissent une moyenne de 2,8 % (3 conventions).

Répartition des conventions selon les secteurs d'activité

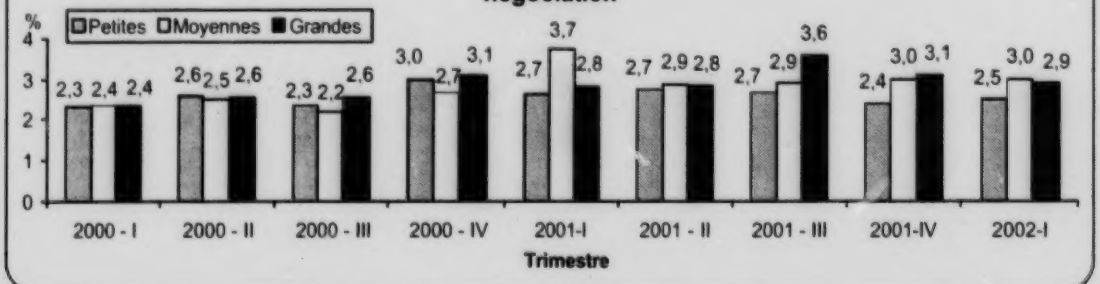
Les **petites unités** de négociation reflètent une grande variation au niveau des résultats enregistrés dans le cadre de 32 conventions. Les **industries primaires** affichent les plus bas rajustements au taux de 0,8 % à l'issue de trois conventions, et le secteur des **finance, de l'immobilier et de la gestion** enregistre les rajustements les plus élevés avec une moyenne de 7,7 % au terme de deux conventions, suivi du secteur de la **construction** qui obtient un rajustement de 6,7 % en moyenne (2 conventions).

Dans les **unités de taille moyenne**, le secteur du **commerce de gros et de détail** affiche la plus faible moyenne de rajustement au taux de 1,9 % à l'issue de deux conventions. Le secteur des **services publics** enregistre des rajustements de 3,6 % en moyenne dans le cadre d'une seule convention. Le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** et le secteur de l'**administration publique** affichent un rajustement de 3,2 % en moyenne (27 conventions).

Au sein des **grandes unités** de négociation, le secteur des **services publics** affiche la plus forte moyenne d'augmentation au taux de 3,2 % à l'issue de deux conventions. Cependant, le secteur du **commerce de gros et de détail** enregistre la plus faible moyenne d'augmentation au taux de 1,5 % dans le cadre de deux conventions. Le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** (31 % des conventions et 58,5 % des employés), enregistre un rajustement moyen de 3,1 %.

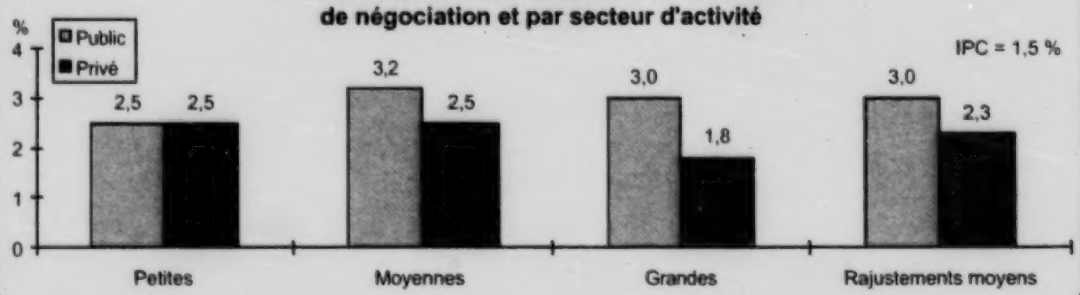
Graphique E

Rajustement salariaux trimestriels selon la taille des unités de négociation



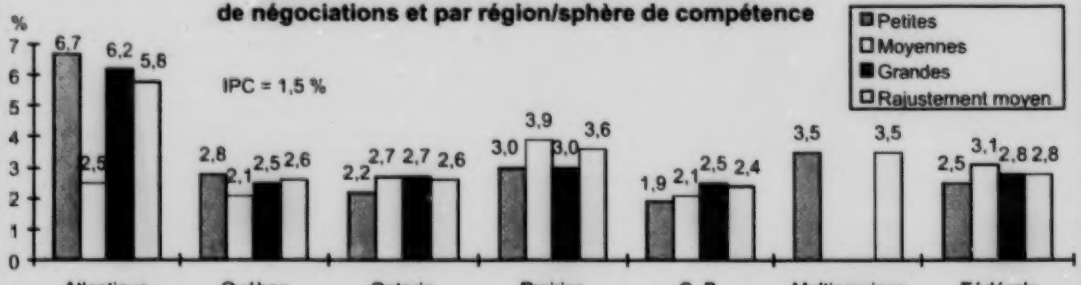
Graphique F

Règlements salariaux selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité



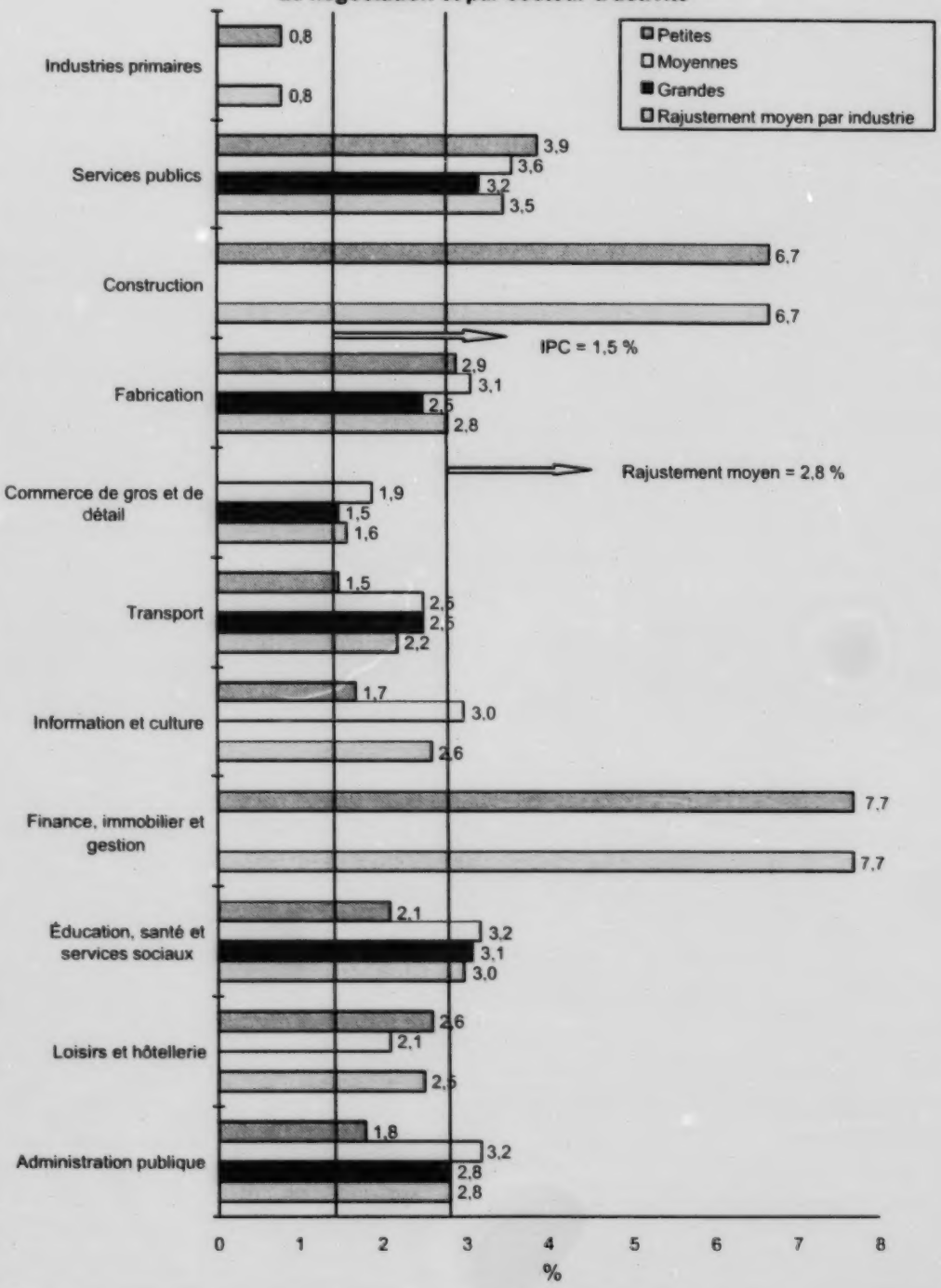
Graphique G

Règlements salariaux selon la taille des unités de négociations et par région/sphère de compétence



Graphique H

Règlements salariaux selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité



PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU PREMIER TRIMESTRE 2002

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Services publics (3 conventions)	**6 060**	**3,3**	**3,1**	**19,1**	
ATCO Electric, monteurs de ligne, à l'échelle de la province, Alb.	610	3,6	4,0	36	2004-12-31
Bruce Power LP and Bruce Power Inc., gens de métier, à l'échelle de la province, Ont.	2 350	3,6	3,1	24	2003-12-31
Hydro One, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Ont.	3 100	3,0	3,0	12	2003-03-31
Fabrication (6 conventions)	**9 480**	**2,7**	**2,7**	**36,6**	
Better Beef Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Guelph, Ont.	1 030	5,5	5,4	36	2004-12-31
DuPont Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Kingston, Ont.	1 150	2,9	3,0	24	2004-01-27
Kodak Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Toronto, Ont.	620	2,5	2,5	12	2002-11-03
Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec inc., employés de production, Montréal, Qc	3 200	1,5	0,8	48	2005-11-30
Motor Coach Industries Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Winnipeg, Man.	1 130	1,3	3,1	82	2009-02-01
Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée, employés rémunérés à l'heure, Jonquière, Qc	2 350	3,9	3,9	12	2002-12-31
Commerce de gros et de détail (4 conventions)	**14 150**	**1,6**	**1,2**	**39,1**	
Brewers Retail Inc., employés d'entrepôt, à l'échelle de la province, Ont.	5 200	1,4*	0,0	36	2004-12-31
Extra Foods, division de Westfair Foods, commis de détail, Saskatoon, Sask.	950	1,6	3,5	82	2008-03-24
New Dominion Stores, division de A&P, commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	6 500	1,6	1,6	36	2004-07-10
Pharma Plus Drugmarts Ltd., commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	1 500	2,0	2,0	36	2005-01-04
Transport (5 conventions)	**7 980**	**2,5**	**2,3**	**38,3**	
Air Canada Regional Inc., agents de bord, à l'échelle du réseau	1 050	1,4	0,0	48	2005-05-31
Chemins de fer nationaux du Canada, chefs des trains, etc., à l'échelle du réseau	2 500	2,0	2,0	36	2003-12-31
Gouvernement du Canada, officiers de navire, à l'échelle du Canada	930	2,8	3,2	36	2003-03-31
Marine Atlantique inc., personnel non breveté, à l'échelle du réseau	500	4,1*	4,0	48	2004-12-31
Société canadienne des postes, employés des services techniques, à l'échelle du Canada	3 000	2,9*	2,8	36	2004-10-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Information et culture (1 convention)	**1 000**	**3,0**	**3,0**	**36**	
MTS Communications Inc., employés auxiliaires et des services, à l'échelle de la province, Man.	1 000	3,0	3,0	36	2005-01-31
Éducation, santé et services sociaux (26 conventions)	**115 260**	**3,1**	**3,0**	**34,7**	
Association des hôpitaux de l'Ontario, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Ont.	40 000	3,1	3,0	36	2004-03-31
B.C. Public School Employers' Association, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, C.-B.	45 000	2,5	2,5	36	2004-06-30
Black Gold Regional Division No. 18, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Nisku, Alb.	530	11,5	11,5	12	2002-08-31
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	1 440	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, employés des services de santé non-professionnels, à l'échelle de la province, Qc	640	2,0	2,0	12	2003-06-30
Conseil d'administration de l'Université et du collège de Dalhousie, professeurs, Halifax, N.-É.	760	2,8	2,8	36	2004-06-30
Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud, enseignants à l'élémentaire, Toronto, Ont.	540	2,3	3,0	36	2004-08-31
Dalhousie University, chargés de cours, Halifax, N.-É.	970	2,3	3,0	36	2003-08-31
Division scolaire n° 6 St. Vital, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, St. Vital, Man.	650	3,0	3,0	24	2002-06-30
Division scolaire n° 9 River East, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, East Kildonan, Man.	860	3,0	3,0	24	2002-06-30
Division scolaire n° 10 Seven Oaks, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Seven Oaks, Man.	640	3,0	3,0	24	2002-06-30
Division scolaire n° 12 Transcona-Springfield, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Transcona, Man.	540	3,0	3,0	24	2002-06-30
École publique de Red Deer district n° 104, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer, Alb.	570	11,5	11,5	12	2002-08-31
Gouvernement de Terre Neuve-et-Labrador, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, T.-N.	8 000	7,5	5,0	36	2004-08-31
Institut de la technologie de la Colombie-Britannique, instructeurs/chargés de cours, Burnaby, C.-B.	600	2,0	2,0	36	2004-06-30
London District Catholic School Board, employés de soutien, London, Ont.	640	2,5	2,5	24	2003-08-31
Ottawa-Carleton District School Board, concierges, Ottawa et les environs, Ont.	700	2,0	2,0	36	2004-08-31
Ottawa-Carleton District School Board, employés des services administratifs et de soutien, Nepean, Ont.	800	2,0	2,0	36	2004-08-31
Université du Québec, employés de soutien, Montréal, Qc	1 450	2,0	2,5	30	2002-11-30
University of Manitoba, employés de soutien, Winnipeg, Man.	1 600	2,3	2,0	36	2004-09-30
University of Regina et University of Saskatchewan, commis et employés de bureau, Regina, Sask.	2 200	3,0	3,0	36	2003-12-31
University of Saskatchewan, professeurs, Saskatoon, Sask.	950	6,9	6,9	12	2002-06-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
University of Simon Fraser, chargés de cours, Burnaby, C.-B.	900	2,0	2,2	36	2004-04-30
University of Toronto, instructeurs/chargés de cours, Toronto, Ont.	2 860	2,1	2,2	44	2005-04-30
Upper Grand District School Board, enseignants au secondaire, Guelph, Ont.	760	2,2	2,2	12	2002-08-31
York Catholic District School Board, commis et employés de bureau, Aurora, Ont.	660	2,5	2,0	24	2003-08-31
Loisirs et hôtellerie (1 convention)	**600**	**2,1**	**2,2**	**36**	
Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés, employés des services administratifs et de soutien, Montréal, Qc	600	2,1*	2,2	36	2004-05-31
Administration publique (9 conventions)	**46 990**	**2,8**	**3,2**	**36,2**	
Agence des douanes et du revenu du Canada, employés des services administratifs et de soutien, à l'échelle du Canada	31 990	2,8	3,2	36	2003-10-31
Communications Security Establishment, employés des services administratifs, Ottawa, Ont.	550	6,1	6,1	12	2002-02-09
District de Saanich, employés d'intérieur, Saanich, C.-B.	1 100	2,3*	2,2	36	2004-12-31
Gouvernement de l'Ontario, conseillers et professionnels des systèmes, à l'échelle de la province, Ont.	6 000	2,3	2,9	36	2004-03-31
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, employés des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, N.-B.	3 300	3,1	3,3	48	2004-12-31
La Commission de la construction du Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	640	2,5	2,5	24	2002-12-31
Ville d'Edmonton, pompiers, Edmonton, Alb.	830	3,0	3,0	48	2003-12-27
Ville de Windsor, employés d'intérieur, Windsor, Ont.	1 100	3,0*	3,0	36	2004-12-31
Ville de Winnipeg, agents de police, Winnipeg, Man.	1 480	3,5	3,5	24	2002-12-23
Conventions avec clause IVC (6 conventions)	**11 500**	**2,2***	**1,5**	**36,5**	
Conventions sans clause IVC (49 conventions)	**190 020**	**3,0**	**2,9**	**35**	
Toutes les conventions (55 conventions)	**201 520**	**2,9**	**2,9**	**35,1**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Une liste des ententes conclues par les petites unités de négociation (moins de 500 employés) est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes mentionnées ci-dessus.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'entente qui sont disponibles en français ou en anglais en visitant NÉGOTHÈQUE à <http://206.191.16.138/goll/>.

Vous pouvez également en faire la demande en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail, qui a été conçue et est tenue à jour par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada. Elle fournit des renseignements à jour sur les aspects importants des négociations collectives au Canada grâce :

- à des rapports sur les règlements comprenant l'essentiel des changements importants quant aux avantages sociaux, y compris les rajustements salariaux des conventions collectives signées récemment;
- à l'accès au texte intégral des conventions collectives; et
- à des recherches de données personnalisées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117
Site Internet : http://drhc.gc.ca/travail/nego

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Année												
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	276	17,0	635,2	3,9	283	26,1	521,0	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	321	25,3	709,2	3,6	232	26,0	412,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	294	30,0	736,0	5,2	159	28,6	265,8	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	301	21,7	975,9	2,0	195	32,2	330,9	2,6	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	-0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	215	31,5	629,6	0,6	186	35,9	278,4	1,4	401	32,8	908,0	0,9
1996	212	31,7	564,3	0,5	166	34,7	246,1	1,7	378	32,6	810,4	0,9
1997	220	30,3	370,3	1,1	159	38,1	321,9	1,8	379	33,9	692,2	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	182	34,5	274,2	1,9	403	32,1	920,5	1,7
1999	219	35,0	510,6	1,9	158	38,4	314,3	2,7	377	36,3	824,9	2,2
2000	302	33,6	917,5	2,5	103	42,1	163,3	2,4	405	34,9	1 080,8	2,5
2001	257	31,6	689,0	3,2	154	36,0	285,0	2,9	411	32,9	974,1	3,1
2002 *	41	34,6	172,7	3,1	14	38,1	28,8	2,0	55	35,1	201,5	2,9
* Taux à ce jour												
Trimestre												
1999 I	79	32,5	192,9	1,3	30	38,1	55,7	2,2	109	33,7	248,6	1,5
II	72	37,4	208,5	2,4	54	40,8	64,0	2,5	126	38,2	272,4	2,4
III	33	36,9	50,0	2,3	42	37,3	127,1	2,4	75	37,2	177,1	2,4
IV	35	33,3	59,3	2,1	32	38,3	67,5	3,8	67	36,0	126,7	3,0
2000 I	122	39,9	497,4	2,3	30	30,5	39,2	3,0	152	39,2	536,6	2,4
II	58	21,3	208,4	2,5	29	41,1	34,3	2,5	87	24,1	242,7	2,5
III	44	33,5	79,6	2,6	20	52,2	58,8	1,9	64	41,4	138,4	2,3
IV	78	29,3	132,0	3,0	24	38,6	31,0	2,3	102	31,1	163,1	2,9
2001 I	59	29,7	144,3	3,8	20	35,9	34,1	2,4	79	30,8	178,4	3,5
II	88	29,9	200,8	2,8	67	35,6	109,7	3,0	155	31,9	310,5	2,9
III	57	30,9	127,6	3,5	38	35,4	112,2	3,2	95	33,0	239,7	3,4
IV	53	34,9	216,3	3,1	29	39,9	29,1	2,4	82	35,5	245,4	3,0
2002 I	41	34,6	172,7	3,1	14	38,1	28,8	2,0	55	35,1	201,5	2,9
II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001 - 2002			
				2	3	4	1
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	2,2	2,5	3,1	2,9	3,4	3,0	2,9
Atlantique	2,0	2,6	3,9	3,8	4,2	3,6	5,7
Terre-Neuve-et-Labrador	1,6	3,6	5,0	5,0	5,0	5,1	7,5
Île-du-Prince-Édouard	2,7	2,2	3,1	-	3,1	3,3	-
Nouvelle-Écosse	2,1	2,2	3,7	2,4	4,5	3,7	2,5
Nouveau-Brunswick	2,4	2,8	3,4	2,0	3,3	3,6	3,1
Québec	1,6	2,4	2,8	2,3	2,7	3,4	2,3
Ontario	2,2	2,5	2,9	3,0	2,9	2,6	2,7
Prairies	3,0	3,8	4,2	4,1	4,1	3,6	3,7
Manitoba	2,5	2,6	2,4	2,7	2,4	3,0	2,7
Saskatchewan	2,0	3,5	2,9	3,0	2,8	3,0	3,6
Alberta	4,0	4,5	5,1	4,6	5,1	4,4	6,8
Colombie-Britannique	0,8	1,6	2,7	1,9	4,0	2,3	2,5
Territoires	1,9	2,9	3,1	3,1	-	-	-
Multiprovince	2,8	2,4	3,1	3,0	3,1	4,0	-
Fédéral	2,8	2,2	3,0	3,2	3,6	2,8	2,8
Secteur public							
CANADA	1,9	2,5	3,2	2,8	3,5	3,1	3,1
Atlantique	1,8	2,9	4,0	3,9	4,2	3,7	5,7
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	5,3	5,0	5,0	5,0	5,1	7,5
Île-du-Prince-Édouard	2,9	2,2	3,1	-	3,1	3,3	-
Nouvelle-Écosse	2,3	2,2	3,8	2,0	4,5	-	2,5
Nouveau-Brunswick	3,1	3,5	3,5	2,0	3,3	3,7	3,1
Québec	1,7	2,3	2,7	2,1	2,0	5,0	2,1
Ontario	1,5	2,7	3,1	3,2	2,9	2,7	2,9
Prairies	2,9	3,8	4,1	3,2	3,0	3,7	4,1
Manitoba	2,5	2,5	2,4	2,1	2,2	3,0	2,9
Saskatchewan	2,2	3,6	2,9	3,0	2,8	3,0	4,2
Alberta	3,8	4,5	4,9	3,5	3,6	4,4	6,8
Colombie-Britannique	0,7	1,3	2,7	1,9	4,1	2,5	2,5
Territoires	1,9	2,9	3,1	3,1	-	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,8	2,2	3,1	3,3	4,3	2,8	2,9
Secteur privé							
CANADA	2,7	2,4	2,9	3,0	3,2	2,4	2,0
Atlantique	2,2	1,8	3,3	3,1	-	3,5	-
Terre-Neuve-et-Labrador	2,3	2,4	-	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	2,3	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1,9	1,7	3,3	3,1	-	3,7	-
Nouveau-Brunswick	2,3	1,4	3,0	-	-	3,0	-
Québec	1,6	3,2	2,8	2,4	2,9	2,2	2,5
Ontario	3,6	2,2	2,7	2,8	2,8	2,1	1,9
Prairies	3,8	3,9	4,8	4,7	6,0	2,5	1,5
Manitoba	3,1	3,3	2,5	3,0	2,7	-	1,3
Saskatchewan	0,8	2,0	2,9	-	-	2,9	1,6
Alberta	5,0	5,0	5,5	5,3	6,3	1,6	-
Colombie-Britannique	1,3	2,0	1,7	1,4	2,3	1,5	-
Territoires	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2,8	2,4	3,1	3,0	3,1	4,0	-
Fédéral	2,8	2,2	2,6	2,7	2,8	2,3	2,1

Tableau 3

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999		2000		2001	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	377	824,9	405	1 080,8	411	974,1
Atlantique	22	20,0	19	28,5	33	62,6
Terre-Neuve-et-Labrador	8	9,7	4	5,0	7	16,1
Île-du-Prince-Édouard	3	2,2	2	1,3	5	6,5
Nouvelle-Écosse	6	3,9	4	11,7	15	19,4
Nouveau-Brunswick	5	4,3	9	10,4	6	20,6
Québec	38	113,1	96	345,9	38	107,9
Ontario	176	320,1	149	286,4	175	303,4
Prairies	68	141,4	62	109,3	76	147,8
Manitoba	18	38,7	20	29,7	16	12,8
Saskatchewan	14	41,1	4	14,3	14	41,9
Alberta	36	61,6	38	65,2	46	93,1
Colombie-Britannique	25	71,9	38	67,7	33	165,6
Territoires	2	4,6	3	5,6	2	2,0
Multiprovince	3	2,2	3	2,8	8	13,9
Fédéral	43	151,6	35	234,7	46	171,0
Secteur public						
CANADA	219	510,6	302	917,5	257	689,0
Atlantique	10	10,7	10	20,6	25	55,3
Terre-Neuve-et-Labrador	4	6,6	3	2,0	7	16,1
Île-du-Prince-Édouard	2	1,5	2	1,3	5	6,5
Nouvelle-Écosse	3	2,1	2	10,6	8	13,3
Nouveau-Brunswick	1	0,6	3	6,7	5	19,4
Québec	12	25,8	76	322,0	18	25,8
Ontario	117	216,0	104	212,1	108	187,0
Prairies	48	119,3	58	106,0	55	118,1
Manitoba	13	34,2	19	28,6	9	7,2
Saskatchewan	10	36,7	3	13,8	12	40,6
Alberta	25	48,5	36	63,7	34	70,3
Colombie-Britannique	13	57,6	29	41,6	24	157,6
Territoires	2	4,6	3	5,6	2	2,0
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	17	76,5	22	209,5	25	143,2
Secteur privé						
CANADA	158	314,3	103	163,3	154	285,0
Atlantique	12	9,3	9	7,8	8	7,3
Terre-Neuve-et-Labrador	4	3,1	1	3,0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,7	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	3	1,8	2	1,1	7	6,1
Nouveau-Brunswick	4	3,7	6	3,7	1	1,2
Québec	26	87,3	20	23,8	20	82,0
Ontario	59	104,1	45	74,3	67	116,4
Prairies	20	22,1	4	3,2	21	29,7
Manitoba	5	4,6	1	1,1	7	5,7
Saskatchewan	4	4,4	1	0,6	2	1,2
Alberta	11	13,1	2	1,5	12	22,8
Colombie-Britannique	12	14,3	9	26,0	9	7,9
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	3	2,2	3	2,8	8	13,9
Fédéral	26	75,1	13	25,2	21	27,8

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2001 - 2002							
	2		3		4		1	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	155	310,5	95	239,7	82	245,4	55	201,5
Atlantique	11	19,5	10	20,5	9	15,9	4	13,0
Terre-Neuve-et-Labrador	4	10,5	2	4,9	1	0,7	1	8,0
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,7	1	2,3	-	-
Nouvelle-Écosse	6	6,0	4	9,4	4	3,5	2	1,7
Nouveau-Brunswick	1	3,0	1	2,5	3	9,4	1	3,3
Québec	15	18,3	12	77,9	8	8,4	7	10,3
Ontario	81	140,7	38	46,0	21	51,8	18	75,5
Prairies	19	21,0	17	36,2	22	50,3	14	13,5
Manitoba	6	5,0	4	2,3	2	1,8	7	6,9
Saskatchewan	1	0,7	5	13,9	5	24,3	3	4,1
Alberta	12	15,3	8	20,0	15	24,3	4	2,5
Colombie-Britannique	11	68,7	9	46,3	5	10,4	4	47,6
Territoires	1	1,3	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	5	7,9	2	5,1	1	0,9	-	-
Fédéral	12	33,1	7	7,9	16	107,6	8	41,5
Secteur public								
CANADA	88	200,8	57	127,6	53	216,3	41	172,7
Atlantique	9	17,4	10	20,5	4	11,2	4	13,0
Terre-Neuve-et-Labrador	4	10,5	2	4,9	1	0,7	1	8,0
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,7	1	2,3	-	-
Nouvelle-Écosse	4	3,9	4	9,4	-	-	2	1,7
Nouveau-Brunswick	1	3,0	1	2,5	2	8,2	1	3,3
Québec	7	8,3	6	11,1	3	3,6	4	4,2
Ontario	47	74,4	21	23,8	14	43,7	12	59,5
Prairies	9	8,2	11	23,8	19	48,5	12	11,5
Manitoba	2	1,5	2	1,2	2	1,8	6	5,8
Saskatchewan	1	0,7	5	13,9	3	23,1	2	3,2
Alberta	6	6,0	4	8,7	14	23,7	4	2,5
Colombie-Britannique	8	65,9	6	44,1	2	7,4	4	47,6
Territoires	1	1,3	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	7	25,3	3	4,3	11	101,9	5	37,0
Secteur privé								
CANADA	67	109,7	38	112,2	29	29,1	14	28,8
Atlantique	2	2,1	-	-	5	4,7	-	-
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-	-	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	2,1	-	-	4	3,5	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-	-	1	1,2	-	-
Québec	8	9,9	6	66,8	5	4,9	3	6,2
Ontario	34	66,4	17	22,2	7	8,1	6	16,0
Prairies	10	12,8	6	12,4	3	1,8	2	2,1
Manitoba	4	3,6	2	1,1	-	-	1	1,1
Saskatchewan	-	-	-	-	2	1,2	1	1,0
Alberta	6	9,3	4	11,3	1	0,6	-	-
Colombie-Britannique	3	2,8	3	2,1	3	3,0	-	-
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	5	7,9	2	5,1	1	0,9	-	-
Fédéral	5	7,8	4	3,6	5	5,7	3	4,6

Tableau 4

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Industries primaires												
1999	4	47,8	2,9	1,8	4	45,2	3,8	2,5	8	46,3	6,7	2,2
2000	1	40,0	0,5	2,0	3	36,0	4,9	1,6	4	36,4	5,5	1,6
2001	4	40,9	3,3	3,1	2	45,5	3,1	1,9	6	43,1	6,4	2,5
2001 II	1	36,0	1,4	4,2	1	48,0	1,8	1,8	2	42,7	3,2	2,9
III	1	60,0	0,7	2,4	-	-	-	-	1	60,0	0,7	2,4
IV	2	36,0	1,2	2,3	-	-	-	-	2	36,0	1,2	2,3
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services publics												
1999	14	50,8	30,1	1,8	2	24,0	1,6	2,4	16	49,5	31,7	1,8
2000	14	24,5	25,1	3,5	-	-	-	-	14	24,5	25,1	3,5
2001	10	26,4	12,5	2,6	4	47,0	9,8	2,3	14	35,5	22,3	2,5
2001 II	3	34,2	3,7	2,0	-	-	-	-	3	34,2	3,7	2,0
III	2	29,9	1,3	2,4	-	-	-	-	2	29,9	1,3	2,4
IV	3	28,3	2,7	2,7	2	51,0	8,3	2,3	5	45,5	11,0	2,4
2002 I	3	19,1	6,1	3,3	-	-	-	-	3	19,1	6,1	3,3
Construction												
1999	21	36,1	97,8	2,0	-	-	-	-	21	36,1	97,8	2,0
2000	7	25,2	8,9	3,6	1	48,0	0,5	2,7	8	26,4	9,4	3,6
2001	56	34,6	185,1	3,2	3	60,0	2,5	3,5	59	35,0	187,6	3,2
2001 II	32	34,7	71,6	3,2	-	-	-	-	32	34,7	71,6	3,2
III	21	34,5	98,4	3,3	-	-	-	-	21	34,5	98,4	3,3
IV	2	29,1	2,1	3,4	3	60,0	2,5	3,5	5	45,9	4,6	3,5
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication												
1999	43	52,6	30,8	1,8	31	35,5	72,8	4,3	74	40,6	103,6	3,6
2000	36	33,5	47,4	2,2	17	35,8	21,7	3,3	53	34,2	69,0	2,6
2001	21	44,8	17,9	2,2	26	35,5	24,9	2,5	47	39,4	42,8	2,4
2001 II	7	40,0	6,3	2,7	13	36,6	10,6	2,8	20	37,8	16,9	2,7
III	3	50,2	2,0	2,0	4	38,4	4,0	3,0	7	42,3	6,0	2,7
IV	6	54,9	4,6	2,3	6	34,2	8,3	2,1	12	41,6	12,9	2,1
2002 I	6	36,6	9,5	2,7	-	-	-	-	6	36,6	9,5	2,7
Commerce de gros et de détail												
1999	9	31,0	10,7	1,6	1	36,0	5,2	0,6	10	32,7	15,9	1,3
2000	12	53,8	33,0	1,9	2	71,4	10,6	1,0	14	58,1	43,6	1,7
2001	5	35,9	4,2	1,6	-	-	-	-	5	35,9	4,2	1,6
2001 II	2	30,9	1,8	2,0	-	-	-	-	2	30,9	1,8	2,0
III	1	48,0	0,7	1,4	-	-	-	-	1	48,0	0,7	1,4
IV	1	36,0	1,0	1,3	-	-	-	-	1	36,0	1,0	1,3
2002 I	3	40,9	9,0	1,6	1	36,0	5,2	1,4	4	39,1	14,2	1,6
Transport												
1999	19	37,9	47,2	2,9	4	43,0	12,8	2,3	23	39,0	60,0	2,8
2000	14	39,0	41,1	2,7	5	34,3	53,6	2,1	19	36,3	94,7	2,4
2001	23	34,0	31,4	2,8	3	46,8	4,9	2,5	26	35,8	36,3	2,7
2001 II	6	29,3	9,9	2,9	2	50,1	3,8	2,7	8	35,0	13,6	2,8
III	6	37,6	7,3	3,0	-	-	-	-	6	37,6	7,3	3,0
IV	4	33,2	3,7	2,0	-	-	-	-	4	33,2	3,7	2,0
2002 I	3	38,8	4,5	2,0	2	37,7	3,5	3,1	5	38,3	8,0	2,5

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Information et culture												
1999	14	32,5	34,8	2,5	4	56,7	11,2	2,4	18	38,4	46,0	2,5
2000	8	39,4	10,3	2,9	-	-	-	-	8	39,4	10,3	2,9
2001	6	34,5	8,9	3,2	1	60,0	1,1	2,8	7	37,3	10,1	3,2
2001 II	2	39,1	1,2	3,1	-	-	-	-	2	39,1	1,2	3,1
III	-	-	-	-	1	60,0	1,1	2,8	1	60,0	1,1	2,8
IV	3	32,1	4,3	2,9	-	-	-	-	3	32,1	4,3	2,9
2002 I	1	36,0	1,0	3,0	-	-	-	-	1	36,0	1,0	3,0
Finance, immobilier et gestion												
1999	4	34,5	2,9	2,8	-	-	-	-	4	34,5	2,9	2,8
2000	7	35,4	12,0	1,7	1	36,0	1,1	2,8	8	35,4	13,1	1,8
2001	12	37,1	14,6	2,2	-	-	-	-	12	37,1	14,6	2,2
2001 II	6	40,1	9,2	2,0	-	-	-	-	6	40,1	9,2	2,0
III	3	33,8	2,8	3,1	-	-	-	-	3	33,8	2,8	3,1
IV	1	36,0	1,4	1,4	-	-	-	-	1	36,0	1,4	1,4
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux												
1999	140	36,4	301,9	1,8	-	-	-	-	140	36,4	301,9	1,8
2000	200	38,2	503,1	2,6	1	36,0	0,9	4,7	201	38,2	504,0	2,6
2001	164	28,0	301,6	3,5	5	36,8	101,3	2,8	169	30,2	402,9	3,4
2001 II	60	23,0	88,1	3,2	2	36,0	61,0	1,9	62	28,3	149,1	2,7
III	31	28,1	44,6	3,3	2	36,0	36,8	4,4	33	31,7	81,4	3,8
IV	29	34,6	83,5	3,1	-	-	-	-	29	34,6	83,5	3,1
2002 I	26	34,7	115,3	3,1	-	-	-	-	26	34,7	115,3	3,1
Loisirs et hôtellerie												
1999	14	33,6	13,3	2,6	-	-	-	-	14	33,6	13,3	2,6
2000	6	46,2	7,7	3,0	-	-	-	-	6	46,2	7,7	3,0
2001	4	36,0	6,4	4,0	-	-	-	-	4	36,0	6,4	4,0
2001 II	2	36,0	5,0	4,3	-	-	-	-	2	36,0	5,0	4,3
III	1	36,0	0,8	2,7	-	-	-	-	1	36,0	0,8	2,7
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2002 I	-	-	-	-	1	36,0	0,6	2,1	1	36,0	0,6	2,1
Administration publique												
1999	47	28,5	143,2	2,2	2	36,0	1,8	2,1	49	28,6	145,0	2,2
2000	69	25,9	293,2	2,3	1	36,0	5,3	2,4	70	26,1	298,5	2,3
2001	56	32,5	204,0	3,1	6	36,0	36,5	2,7	62	33,1	240,6	3,0
2001 II	14	32,8	33,2	3,0	2	36,0	2,1	2,2	16	33,0	35,3	3,0
III	18	28,4	38,7	3,0	1	36,0	0,7	2,3	19	28,5	39,4	3,0
IV	19	34,2	120,8	3,1	1	48,0	0,9	2,1	20	34,3	121,7	3,1
2002 I	7	36,2	44,8	2,8	2	36,0	2,2	2,6	9	36,2	47,0	2,8

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001 - 2002			
				2	3	4	1
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	2,2	2,5	3,1	2,9	3,4	3,0	2,9
Nombre de conventions	377	405	411	155	95	82	55
Nombre de travailleurs ('000)	824,9	1 080,8	974,1	310,5	239,7	245,4	201,5
Secteur privé							
Rajustements salariaux	2,7	2,4	2,9	3,0	3,2	2,4	2,0
Nombre de conventions	158	103	154	67	38	29	14
Nombre de travailleurs ('000)	314,3	163,3	285,0	109,7	112,2	29,1	28,8
Secteur public							
Rajustements salariaux	1,9	2,5	3,2	2,8	3,5	3,1	3,1
Nombre de conventions	219	302	257	88	57	53	41
Nombre de travailleurs ('000)	510,6	917,5	689,0	200,8	127,6	216,3	172,7
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2,9	2,1	3,0	3,4	4,4	2,8	2,9
Nombre de conventions	10	18	17	5	1	9	3
Nombre de travailleurs ('000)	53,2	154,8	131,5	21,5	2,8	99,6	33,5
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux	2,4	2,2	3,3	3,2	4,0	3,0	3,1
Nombre de conventions	6	3	7	3	2	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	19,8	46,6	9,2	5,4	1,4	2,3	3,5
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	1,6	2,5	3,2	2,9	3,4	4,3	2,6
Nombre de conventions	21	37	26	9	5	8	3
Nombre de travailleurs ('000)	73,9	114,4	86,2	15,0	17,2	17,2	9,9
Administration locale							
Rajustements salariaux	2,3	2,5	2,6	2,5	2,5	3,0	3,0
Nombre de conventions	34	33	28	6	15	3	4
Nombre de travailleurs ('000)	44,2	69,2	38,3	6,2	24,1	3,1	4,5
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux	1,8	2,6	3,4	2,7	3,8	3,2	3,1
Nombre de conventions	138	199	167	63	33	28	26
Nombre de travailleurs ('000)	296,2	501,4	400,3	149,6	81,4	84,8	115,3
Services publics							
Rajustements salariaux	2,1	3,6	2,7	2,4	3,0	2,3	3,3
Nombre de conventions	10	12	12	2	1	3	3
Nombre de travailleurs ('000)	23,3	31,0	23,6	3,1	0,6	9,3	6,1

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et trimestre

	1999	2000	2001	2001 - 2002			
				2	3	4	1
Règlements salariaux (%)	2,2	2,5	3,1	2,9	3,4	3,0	2,9
Secteur public (%)	1,9	2,5	3,2	2,8	3,5	3,1	3,1
Secteur privé (%)	2,7	2,4	2,9	3.0	3,2	2,4	2,0
Convention en vigueur (%)	2,0	2,3	2,7	2,7	2,8	2,8	2,7
Secteur public (%)	1,8	2,2	2,8	2,9	2,9	3,0	2,8
Secteur privé (%)	2,2	2,4	2,6	2,4	2,6	2,7	2,5
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,7	2,7	2,6	3,6	2,7	1,1	1,5
PIB[2] au prix de base[3]							
Taux de variation[1]	4,8	4,5	1,1	1,9	0.0	0,4	1,7
Taux de productivité du travail (%)	2,2	1,9	0,4	0,6	-0.4	0,4	1,2
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	0,8	3,7	2,8	1,0	2,7	2,2	0,5
Taux de chômage[3]	7,6	6,8	7,2	7,0	7,2	7,7	7,8
Emploi (en milliers)[3]	14 531	14 910	15 077	15 083	15 074	15 094	15 199
Taux de variation[1]	2,8	2,6	1,1	1,4	1,0	0,4	1,1
Gains hebdomadaires moyens[3]	638,67 $	653,50 $	664,26 $	661,52 $	667,56 $	670,44 $	673,16 $
Taux de variation[1]	1,0	2,3	1,6	1,5	1,7	1,9	1,9
Gains horaires	16,07 $	16,52 $	16,79 $	16,70 $	16,84 $	17,02 $	17,16 $
Taux de variation[1]	1,6	2,8	1,6	0,8	2,4	3,4	3,4

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB: produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC)**. On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR

Tania Plante
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

Cet article présente un aperçu des trois dispositions récemment intégrées dans le nouveau guide d'analyse des conventions collectives : le télétravail, le congé pour recherche d'emploi et la retraite progressive.

Le télétravail

Même si très peu de conventions collectives contiennent des dispositions relatives au télétravail, ceci ne reflète pas vraiment la fréquence générale de cette pratique. En effet, il s'agit souvent d'une entente informelle entre l'employé et son employeur, ou alors le télétravail fait déjà partie des politiques des ressources humaines de l'entreprise. C'est d'ailleurs le cas au sein de la fonction publique du Canada tel que mentionné dans la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor, politique entrée en vigueur le 9 décembre 1999. Il s'agit d'une politique détaillée sur le télétravail qui envisage le télétravail comme un moyen de concilier les obligations personnelles, professionnelles et familiales et de créer un milieu de travail de choix. De plus, la politique définit les conditions applicables, et décrit les responsabilités de l'employeur et de l'employé. Par exemple, l'employeur est responsable de la réparation et de l'entretien du matériel qu'il fournit, mais le travailleur qui décide d'utiliser son équipement personnel en sera alors responsable. Les employés doivent également veiller à ce que leur espace de travail soit conforme aux normes de santé et de sécurité.

Par ailleurs, dans les conventions collectives, les dispositions relatives au télétravail varient selon les ententes particulières. En effet, certaines ententes fournissent très peu de détails à cet égard. Ainsi, la convention collective signée entre le Musée canadien des sciences et technologies et l'Alliance de la Fonction publique stipule qu'à la demande d'une des parties, ces dernières doivent se rencontrer afin d'établir et de mettre au point les conditions nécessaires au télétravail. D'autres conventions collectives mentionnent le télétravail dans des lettres ou des mémoires d'ententes sans donner des détails sur l'application véritable de cette pratique.

Cependant, d'autres conventions collectives contiennent des clauses plus détaillées sur le télétravail. Ainsi, l'entente conclue entre Saskatchewan Crop Insurance Corporation et le Saskatchewan Government and General Employees Union définit le télétravail et les procédures connexes. Cette clause traite également des aspects relatifs à la santé et à la sécurité, des coûts d'équipements et des remboursements des frais encourus (remplacement d'équipements, appels téléphoniques, changements de logiciels), des attentes de l'employeur, etc.

L'entente ratifiée entre Hydro One Inc. et The Society of Energy Professionals fournit les mêmes détails, à savoir, une définition du télétravail, les conditions applicables et une brève description des responsabilités de l'employeur et de l'employé. Cependant, il existe des conditions qui s'appliquent à l'ensemble des télétravailleurs, par exemple, le fait que le télétravail est volontaire et peut être annulé à tout moment, que l'employeur doit fournir l'équipement requis, des avis et des conseils sur la santé et la sécurité au travail. Alors que d'autres aspects, tels que l'évaluation du rendement, la formation et certaines mesures doivent être discutés au niveau local.

Le congé pour recherche d'emploi

Seulement quelques conventions collectives contiennent une clause sur le congé pour recherche d'emploi. D'après les ententes examinées, ce type de dispositions s'applique généralement dans un contexte de

réduction d'emplois et la plupart des conventions stipule une période payée ou non, pour passer des entrevues ou des examens chez un employeur potentiel.

Par exemple, la convention collective signée entre Ottawa-Carleton Catholic District School Board et l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens, indique un maximum de deux jours payés destinés à la recherche d'emploi, si un plan de réduction d'emplois est mis en oeuvre. Dans d'autres cas, le temps alloué à la recherche d'emploi n'est pas clairement défini. Ainsi, l'entente conclue entre l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, déclare seulement qu'un employé a droit à un congé payé d'une durée raisonnable, s'il fait l'objet d'une mise à pied pour une période indéterminée.

Cependant, dans l'entente conclue entre AltaSteel Ltd. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5220, les travailleurs ont droit jusqu'à 16 heures par mois pour passer des entrevues et des examens et reçoivent la moitié du taux horaire.

Malgré leur faible fréquence, les clauses relatives au congé pour recherche d'emploi restent variées quant à leur mise en oeuvre.

La retraite progressive

La retraite progressive revêt une importance grandissante selon les domaines, autant pour les travailleurs que les employeurs. En effet, grâce à la retraite progressive, l'employé peut réduire sa charge de travail et l'employeur peut conserver plus longtemps le personnel compétent et expérimenté. Certaines organisations introduisent un système autorisant l'accès à la retraite progressive à l'ensemble des employés et ce, grâce à l'application de politiques et pratiques relatives aux ressources humaines. Conscients de l'intérêt que de telles politiques suscitent auprès des employés, certains syndicats négocient pour qu'elles soient inclues dans les conventions collectives.

Malgré le nombre plutôt restreint de conventions collectives comportant des dispositions relatives à la retraite progressive (5,6 % de conventions visant 15,4 % d'employés), il est important d'en décrire le contenu.

Par exemple, dans les conventions collectives du secteur de la santé du Québec, il existe un programme qui permet au travailleur de réduire sa charge de travail pendant les dernières années précédant sa retraite officielle. La retraite progressive peut s'échelonner sur une période de un an au moins et de cinq ans au maximum, avant la date officielle de la retraite. En outre, les employés en retraite progressive sont soumis aux mêmes conditions de travail que les employés à temps partiel.

Dans certains cas, la retraite progressive peut être combinée au congé de préretraite, permettant ainsi d'utiliser les crédits des congés de maladie pendant une période donnée.

Même si la retraite progressive semble être un bon moyen pour les employeurs de conserver le personnel compétent, elle reste cependant peu répandue. Il sera certainement intéressant d'observer l'évolution et les répercussions de cette clause au cours des prochaines années.

ARRÊTS DE TRAVAIL 2002 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Principaux arrêts de travail (500 travailleurs ou plus)

Sommaire

Il y a eu neuf arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du premier trimestre 2002 au Canada. Trois arrêts de travail majeurs représentent 83 % de jours-personnes non travaillés. La grève des employés du Gouvernement de l'Ontario et du Syndicat des employés et employées de la Fonction publique de l'Ontario représente 360 000 jours-personnes non travaillés, soit environ 71 % de jours-personnes non travaillés durant le premier trimestre. Au cours de cette même période, il convient de signaler deux autres arrêts de travail importants, soit celui des enseignants de British Columbia Pulic School Employers' Association et celui des employés d'intérieur de la ville de Windsor, Ontario, représentant respectivement 35 000 et 27 500 jours-personnes non travaillés, soit 12 % du total.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, premier trimestre de 2002

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	780	13 260
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	1	3 200	25 600
Ontario	2	31 100	387 500
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	1	2 000	7 140
Alberta	1	14 000	25 480
Colombie-Britannique	2	35 700	35 700
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**8**	**86 780**	**494 680**
Code canadien du travail - Partie I	1	1 200	7 200
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	1	1 200	7 200
Total	**9**	**87 980**	**501 880**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, premier trimestre de 2002

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	1	3 200	25 600
Commerce de gros et de détail	1	2 000	7 140
Transport	-	-	-
Information et culture	1	1 200	7 200
Finance, immobilier et gestion	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux	4	50 480	74 440
Loisirs et hôtellerie	-	-	-
Administration publique	2	31 100	387 500
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**9**	**87 980**	**501 880**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tous les arrêts de travail, quatrième trimestre 2001 (un travailleur ou plus)

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, quatrième trimestre de 2001

	Cumulatif au 31 décembre 2001		
Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	22	20 294	117 320
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	11	5 941	37 260
Nouveau-Brunswick	7	5 319	18 670
Québec	105	42 055	458 540
Ontario	141	33 727	672 000
Manitoba	12	2 442	63 230
Saskatchewan	10	12 747	68 810
Alberta	7	2 973	90 190
Colombie-Britannique	40	50 994	434 280
Territoires	1	614	900
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**356**	**177 106**	**1 961 200**
Code canadien du travail - Partie I	19	3 152	101 025
Administration fédérale	4	43 503	172 100
Total Fédéral	23	46 655	273 125
Total	**379**	**223 761**	**2 234 325**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, quatrième trimestre de 2001

	Cumulatif au 31 décembre 2001		
Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	18	5 134	132 050
Services publics	5	842	17 380
Construction	6	16 110	86 570
Fabrication	117	17 214	528 300
Commerce de gros et de détail	39	3 570	128 910
Transport	35	8 262	365 655
Information et culture	11	2 966	42 950
Finance, immobilier et gestion	18	5 153	41 860
Éducation, santé et services sociaux	73	109 637	585 760
Loisirs et hôtellerie	38	3 841	85 830
Administration publique	19	51 032	219 060
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**379**	**223 761**	**2 234 325**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Tableau 5

Tous les arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimatif
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516,640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606,580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583,070	0,05
1996	297	330	281 816	3 351,850	0,11
1997	229	284	257 664	3 610,210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443,880	0,08
1999	358	413	158 612	2 445,740	0,08
2000	319	377	143 570	1 661,620	0,05
2001	323	379	223 761	2 234,325	0,00
2000					
Décembre	20	77	10 985	115 160	0,04
2001					
Janvier	11	67	7 630	110 840	0,04
Février	18	67	8 915	114 190	0,04
Mars	32	79	16 433	186 740	0,07
Avril	61	121	52 850	503 840	0,18
Mai	29	103	42 679	288 605	0,01
Juin	41	108	45 283	258 210	0,09
Juillet	30	90	19 498	178 415	0,06
Août	23	74	78 394	211 985	0,07
Septembre	16	62	23 051	110 720	0,04
Octobre	25	66	7 759	82 520	0,03
Novembre	15	60	12 356	75 390	0,03
Décembre	22	60	8 922	112 870	0,04

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivant jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 100 conventions collectives signées durant le premier trimestre de 2002. Près de la moitié d'entre elles, soit 47 conventions, contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Un peu plus de la moitié, soit 53 conventions, de l'ensemble des conventions examinées ce trimestre affiche une durée de 36 mois. Parmi ces ententes, 22 ont une durée de 20 à 24 mois, et sept une durée de 12 mois. Pour ce qui est des conventions restantes, 18 d'entre elles demeureront en vigueur pendant plus de 40 mois. La convention conclue entre National Grocers Co. Ltd du sud de l'Ontario et de divers centres du Québec, et la Fraternité internationale des Teamsters a la plus longue durée, soit 96 mois. Deux autres conventions négociées au Québec sont assorties d'une durée de 60 mois. Il s'agit de l'entente signée par l'Association des transporteurs de la région de Montréal avec la Fraternité internationale des Teamsters et de celle ratifiée par la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée avec la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium inc.

Rémunération

Le régime de **rémunération au rendement** stipulé dans la convention signée par Hydro One, à l'échelle de la province de l'Ontario, et la Society of Energy Professionals, continue d'offrir aux employés un montant minimum de 1,0 % et d'un maximum de 4,0 % du salaire de base pour l'année 2002. Les conditions de ce régime sont basées sur les résultats et les activités de l'entreprise. La convention signée entre Telus Communications (Québec) Inc., Telus Solutions (Québec) Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique permet maintenant aux consultants du programme de vente de bénéficier de **primes au rendement** dont le montant minimum projeté est de 8,0 % et la prime maximale de 16 %. Boeing Toronto Ltd. et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont également introduit un régime de **rémunération au rendement** établi pour inclure des salaires qui auraient normalement été gagnés durant une fermeture temporaire obligatoire, pour autant que la fermeture n'excède pas 52 semaines. Selon ce régime, les employés âgés de 49 ans et plus auraient droit à un maximum de 1 000 $ par mois. La Société canadienne des postes et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont instauré un régime de **primes au rendement collectif** permettant aux employés à plein temps et à temps partiel de toucher une somme de 3,0 % de leur salaire par exercice, s'ils atteignent les objectifs en matière de finance, de service et de satisfaction des clients. Ils ont également la possibilité de gagner plus de 3,0 % si la société dépasse les buts fixés, ou moins si elle ne les atteints pas. Télébec ltée, aux Îles-de-la-Madeleine (Québec), et la Fraternité internationale des Teamsters ont introduit un programme de **primes au rendement de l'entreprise** dont le minimum possible projeté par année est de 4,0 % du salaire maximal de chaque échelon, une fois le rendement de l'entreprise évalué.

La convention conclue entre Aciers Algoma Inc. de Sault Ste. Marie, en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique, contient une disposition sur la **participation aux bénéfices** dans le cadre de la restructuration de l'entreprise. En vertu de cette disposition, les employés recevront 10 millions de dollars sur les économies réalisées en 2002, payables en 2004, et 10 millions supplémentaires sur les économies enregistrées en 2003, payables en 2005. En outre, les employés auront la possibilité de posséder 20 % de l'entreprise, une fois la restructuration terminée.

La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée de Jonquière et d'autres centres au Québec, et la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium Inc., vont négocier une disposition concernant un **établissement des salaires en fonction du marché** qui entrera en vigueur le 1er janvier 2005. Cette disposition donnera lieu à un rajustement salarial garanti de 1,0 % de plus que la moyenne salariale pondérée la plus élevée dans l'industrie de l'aluminium. Les mon-

tants seront attribués les 1er janvier 2003, 2004, 2005 et 2006 respectivement, à moins que les versements ne puissent pas être effectués en raison d'une précarité des conditions économiques générales ou de la situation financière de l'entreprise. Le rajustement sera déterminé sur la base d'une enquête sur les taux de salaire portant sur 12 principales entreprises du secteur; en outre, si les salaires accordés par l'entreprise, y compris la garantie de 1,0 %, diffèrent de plus de 3,0 % des salaires en vigueur sur le marché général, les employés recevront 50 % de la différence sous forme de paiements forfaitaires trimestriels. De plus, le niveau des rajustements salariaux payés aux dates indiquées ci-dessus sera décidé lors des négociations du **comité paritaire** qui tiendront compte des facteurs suivants : l'indice des prix à la consommation pour l'année à venir, les prévisions salariales, l'économie, les salaires versés sur le marché général et la situation financière de l'entreprise.

University of Manitoba et University of Manitoba Faculty Association ont introduit un **fonds de maintien de l'effectif** de 250 000 $ afin d'augmenter le salaire de base des membres du corps professoral sollicités par d'autres établissements.

Un **compte de sécurité salariale** unique en son genre a été créé par Potash Corporation of Saskatchewan Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique. Lorsque les employés ont accumulé 120 heures de congé payé non utilisé, le temps excédentaire est converti en argent comptant et déposé dans le compte. Les employés mis à pied pendant une semaine ou plus pourront en retirer 250 $ par semaine. Les heures conservées seront payées lors de la retraite ou du décès de l'employé.

Les Aéroports de Montréal et la Centrale des syndicats démocratiques ont établi un régime **de traitement différé** pour que les employés ayant cinq années de service puissent prendre un congé autofinancé d'un minimum de trois mois et d'un maximum de 12 mois. Ce congé peut être financé durant une période maximale de six ans.

Conditions de travail

Le district de Saanich, en Colombie Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis en place un régime **d'horaire volontaire autogéré** à l'intention des employés de certaines classifications. L'objectif de ce régime est de donner aux employés la liberté de déterminer leur horaire de travail tout en permettant à la direction de suivre un régime d'alerte afin d'aider les employés éprouvant des difficultés à gérer leur charge de travail.

Ontario Power Generation et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit une nouvelle disposition sur **l'horaire réduit**. Les employés qui effectuent actuellement 40 heures par semaine auront la possibilité de diminuer le nombre de leurs heures à 39. S'ils choisissent de continuer de faire 40 heures, ils toucheront une augmentation de 2,5 % de leur salaire. Ces revenus sont admissibles pour le fonds de retraite. S'ils décident de travailler 39 heures par semaine, l'augmentation sera calculée en fonction de ce nombre et l'employé mettra de côté une heure qu'il utilisera pour un congé futur.

Un **fonds d'aide financière** a été créé par l'Université de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique pour que le syndicat puisse disposer d'un montant de 250 000 $ par année dans le seul et unique but d'offrir une aide financière aux employés.

New Dominion Stores, à l'échelle de la province, à l'exclusion du Nord de l'Ontario et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont établi un **fonds d'aide juridique** dans lequel l'employeur verse entre trois et cinq cents l'heure pour aider les employés à plein temps et à temps partiel.

Dans le cadre de leurs régimes de santé et de bien-être, Pratt and Whitney Canada Inc. de Longueuil (Québec), et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont négocié une nouvelle disposition selon laquelle tout employé peut bénéficier d'un **traitement contre la dépendance au jeu**.

Sécurité d'emploi

Une disposition sur la **fermeture de l'usine** a été incluse dans la convention signée entre Smurfit-MBI d'Edmonton (Alberta), et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. En cas de fermeture permanente, les employés ont droit à une indemnité de départ équivalant à 12 semaines de salaire pour chacune des 15 premières années de service, plus une semaine de salaire pour chaque année par la suite. New Dominion Stores et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont également établi une disposition similaire selon laquelle les employés avec un minimum de cinq années de service

qui décident de s'en prévaloir recevront un montant s'élevant à une semaine de salaire payable au taux double du salaire hebdomadaire régulier pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Formation

Ontario Power Generation Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis en place un **programme de développement de compétences** qui permettra aux employés d'effectuer volontairement des activités en plus de leurs fonctions habituelles. Pour ce faire, les employés recevront la formation et l'encadrement nécessaires pour réaliser les activités supplémentaires de façon sécuritaire. Les employés qui décident de participer à ce programme pourront obtenir les avantages suivants :

- le 31 décembre 2001, un montant forfaitaire de 1 000 $;
- le 1er janvier 2002, une augmentation de 5,0 % du salaire de base, plus 2,0 % supplémentaire si ces augmentations permettent à l'employé de dépasser le salaire maximal de son échelle;
- le 1er avril 2003, l'employé sera promu à l'échelon supérieur; et
- les employés qui effectuent actuellement 35 ou 37 ½ heures par semaine peuvent passer à 40 heures de façon permanente.

Le Vancouver Community College et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis en place une disposition sur le **perfectionnement professionnel** : le collège allouera 40 000 $ par année pour que les employés permanents et temporaires soient en mesure de rembourser les frais des cours, des séminaires et des ateliers liés à leurs tâches et à leurs aspirations professionnelles. Ils peuvent bénéficier d'un maximum de cinq jours de congé payé par année.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick développent maintenant une approche plus stratégique pour la **formation et le perfectionnement** des employés, dans le but d'améliorer leur compétitivité sur le futur marché du travail. Les parties étudieront ce marché, les compétences requises pour occuper les futurs postes, les possibilités d'acquérir ces compétences et les modèles de financement conjoint potentiels.

Une première convention signée par Air Canada Regional Inc. et les Travailleurs canadiens de l'automobile a mis en place une disposition sur **la formation au travail**. En fonction de l'ancienneté, l'employeur offrira une formation aux employés qui doivent se familiariser avec de nouveaux équipements ou des équipements modifiés, de nouveaux processus de travail ou des modifications des normes de délivrance des permis. Les employés qui, en dehors de leurs heures de travail, s'inscrivent à un cours dans un établissement scolaire reconnu afin d'améliorer leurs compétences ou d'obtenir une formation utile pour leurs activités professionnelles, auront droit au remboursement de la moitié des frais de scolarité et des livres. Les parties ont également négocié une disposition concernant **la formation syndicale** selon laquelle l'employeur verse 3 000 $ par mois dans un fonds syndical spécial mis en fiducie servant à mettre à niveau les capacités des employés dans tous les aspects de leurs fonctions syndicales. Les employés choisis par le syndicat pour participer à ce type de cours peuvent se voir attribuer un maximum de 23 jours de cours ainsi que le temps requis pour les déplacements.

Comités syndicaux-patronaux

Pendant le premier trimestre, près du quart (12), des 47 conventions comprenant des pratiques novatrices, comportait des dispositions relatives à la formation de comités chargés d'examiner un grand nombre de questions.

Le IMC Esterhazy Canada Limited Partnership d'Esterhazy, en Saskatchewan, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont créé un comité conjoint de **sessions d'orientation et de formation**, chargé de présenter à tous les délégués syndicaux, délégués en chef, superviseurs et directeurs, les grandes lignes des changements apportés à la convention courante.

University of Manitoba et l'Association of Employees Supporting Education Services ont établi un comité **d'examen des classifications** dont la mission consiste à réaliser une étude de l'ensemble des classifications de l'unité de négociation. L'université a octroyé une somme de 150 000 $ pour financer les

rajustements nécessaires déterminés par le comité. Les parties ont également formé un comité sur le **partage des emplois** pour examiner des dispositions concernant la mise en place de ces mesures.

Bruce Power LP/Bruce Power Inc. de Tiverton, en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont intégré de nombreux comités dans leur convention. En effet, un comité du **système d'évaluation des emplois** étudiera toutes les fonctions supplémentaires ajoutées aux classifications existantes en raison des restructurations. En outre, un comité de **santé et de sécurité** examinera les changements relatifs à la législation sur la sécurité et présentera aux dirigeants de l'entreprise des directives servant à assurer que les politiques, les programmes et les processus connexes satisfont aux règlements. Par ailleurs, d'autres comités traiteront de questions telles que l'établissement de l'horaire des quarts de travail, la formation, les congés et la sécurité.

Un comité de la **qualité du service à la clientèle** a été formé par la Saskatchewan Transportation Company et le Syndicat uni du transport. Les membres du comité se réuniront au moins deux fois par année pour examiner et résoudre les problèmes et élaborer des plans futurs ainsi que des solutions mutuelles.

Un certain nombre d'autres conventions comprennent des dispositions relatives à des comités chargés de discuter de thèmes tels que le régime de retraite, divers régimes d'assurance, les allocations pour les vêtements et la création d'un fonds pour les contingences.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans des numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

PROJET DE PARTENARIAT ENTRE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉBARDEURS ET PORT OF SAINT JOHN EMPLOYERS ASSOCIATION

Lorne De Gaust
Gestionnaire du projet de partenariat
Port of Saint John Employers Association

Le projet de partenariat entre l'Association internationale des débardeurs et Port of Saint John Employers Association a été mis sur pied dans le but d'étudier, de développer et de mettre en place des relations de travail exemplaires au Port. L'actuel marché des affaires hautement concurrentiel exige des modifications dans les pratiques de travail et la direction comme le mouvement syndical réalisent le besoin d'améliorer leurs communications et leur partenariat. L'objectif est de créer un environnement de travail positif qui améliore continuellement la productivité et la qualité afin de satisfaire les besoins des clients et d'offrir des perspectives d'emploi stimulantes et enrichissantes.

Objectifs du projet de partenariat

La double mission du partenariat était d'établir et d'adapter les relations de travail entre le syndicat et le Port en vue d'introduire des pratiques de travail plus efficaces et de préparer la main-d'œuvre à répondre aux besoins évolutifs de l'industrie.

Les objectifs du projet de partenariat étaient de rechercher, d'élaborer et de concevoir un nouvel environnement de travail qui mènerait à une culture plus productive et plus coopérative au travail et représenterait un futur modèle de travail pour le Port de Saint-Jean ainsi que pour d'autres ports du même secteur.

Le Comité de leadership du projet de partenariat a établi des comités mixtes chargés d'étudier les facteurs de réussite, fixer les objectifs et assurer le suivi des réalisations; de déterminer, élaborer et mettre en place la formation axée sur les compétences concernant le travail d'équipe, la communication et l'initiation aux affaires; de visiter et évaluer d'autres opérations de débardage et recommander, si possible, des changements semblables pour le Port de Saint-Jean; et enfin, d'effectuer des sondages d'opinion auprès des employés et sur la satisfaction de la clientèle du Port.

Comités mixtes

Comité de leadership du Port

Les membres du comité, issus de la section locale 273, des compagnies membres, de Port of Saint John Employers Association et de l'Administration portuaire, ont fourni le cadre d'intervention et la source d'actions pour le projet de partenariat, travaillant en groupe ou au sein de comités d'action focalisés sur l'atteinte des objectifs énumérés plus haut. Ces membres ont agi à titre de conseil de révision relativement au travail accompli par les comités d'action.

Le comité a examiné les résultats du sondage, compilé et analysé les données nécessaires, établi les responsabilités, préparé des plans d'action et formulé des recommandations visant à répondre aux problèmes. Le 10 février 2000, l'équipe a présenté ses conclusions et recommandé des actions à entreprendre ainsi qu'un plan stratégique.

Des discussions se sont tenues sur la manière d'attirer de nouvelles activités au Port de Saint-Jean et de renforcer les stratégies de marketing. L'essentiel qui a découlé de ces réunions, outre une augmentation de la charge de travail, a été le partage des idées et des questions en jeu, et un effort d'équipe pour régler les problèmes. Au cours de ces discussions, tous les participants ont exprimé leur volonté d'explorer des moyens de réduire conjointement la structure des coûts afin d'attirer de nouveaux clients.

La communication a été jugée fondamentale pour régler de nombreuses questions identifiées dans le sondage. Ainsi, un comité des communications a été établi dans le but de gérer les communications, à la fois au sein de la communauté du Port et entre le Port et la communauté en général. Les objectifs de ce comité étaient de préparer

un Plan de communication pour le Port et d'assurer la liaison entre la communauté et le gouvernement.

Comité des communications

Le développement de relations de travail repose sur une communication efficace utile, cohérente et honnête. Le comité a entrepris de maintenir un niveau élevé de communication avec tous les intervenants du projet de partenariat. Les stratégies de communication comprenaient la dissémination fréquente des informations relatives aux objectifs, aux initiatives et à l'état d'avancement des travaux du comité.

Voici un aperçu des initiatives entreprises en matière de communication :

- Ouverture du Centre de performance, le 13 décembre 1999, à laquelle ont assisté plus de 100 membres de la communauté du Port ainsi que plusieurs chefs d'entreprises et dirigeants politiques du Nouveau-Brunswick. Dès sa création, le Centre devait représenter le point de focalisation visant à encourager une plus grande interaction et une meilleure communication au sein de la communauté du Port. Les activités du Centre comprenaient l'enseignement des compétences académiques et des connaissances générales pour les employés du Port, une formation de base en informatique et à l'Internet pour les employés du Port et les membres de leurs familles, des séminaires sur la santé et la sécurité, de nombreuses réunions des comités et des intervenants du projet, une formation et des sessions d'information sur la sécurité. Un ensemble d'activités ont été mises en place, dont une orientation spécifique au Port et une formation sur l'emploi de l'équipement, en vue de répondre de façon proactive aux futurs besoins du Port en matière de compétences. Le Centre de performance a rempli son mandat en tant que centre de formation et de communication.

- Le bulletin de nouvelles *Port Connection* s'est avéré une importante source d'information pour les employés du Port concernant les personnes et les activités du port mais aussi l'industrie (récents rapports comparatifs du tonnage) et les dernières nouvelles relatives au projet de partenariat. Ce bulletin de nouvelles a souvent servi de forum informel permettant aux travailleurs individuels du Port de partager leurs opinions avec la communauté du Port.

- *Canadian Sailings*, une revue nationale destinée à l'industrie, a publié un certain nombre d'articles qui ont été distribués à tous les employés du Port. Ces articles décrivaient les objectifs et les initiatives du projet de partenariat du Port et louaient le travail du comité.

- *Port Progress*, la revue trimestrielle de l'Autorité du Port de Saint-Jean qui a présenté le projet dans divers numéros a été une source d'information primordiale pour tous les intervenants.

- Des sessions d'information à l'intention des employés ont eu lieu, et les représentants de la direction et du syndicat se sont efforcés de tenir informés leurs employés et les membres des syndicats en maintenant leur intérêt pour le projet.

Comités d'action

Sondage sur la satisfaction de la clientèle

Le comité a obtenu une idée précise et réaliste des opinions et des besoins de sa clientèle en supervisant l'élaboration, l'administration et la publication d'un sondage sur la satisfaction de la clientèle du Port de Saint-Jean. Ce sondage a été réalisé en janvier et février 2000. Les résultats ont été communiqués à tous les intervenants du Port afin qu'ils puissent développer conjointement des moyens de répondre aux préoccupations des clients et améliorer la norme des services et l'image du Port.

Voici quelques résultats du sondage :

- Selon les personnes interrogées, l'Autorité portuaire et le personnel cadre du terminal offrent un service hautement professionnel, coopératif et accessible; toutefois, d'autres domaines ayant trait à la main-d'œuvre portuaire ont besoin d'être améliorés.

- L'utilisation du Port de Saint-Jean par la clientèle est fonction de sa proximité ou son isolement par rapport au fret, aux fournisseurs, aux marchés et aux clients. L'emplacement et les coûts sont les deux facteurs déterminants pour le choix d'un port et les clients estiment que le Port de Saint-Jean est actuellement confronté à des défis dans ces deux domaines.

- Les services ferroviaires existants qui desservent Saint-Jean sont insuffisants pour permettre un développement du port à son plein potentiel.

- Le personnel du Port et les installations du terminal répondent aux attentes de la plupart des clients qui sont satisfaits des services offerts.
- Selon les contrats et les ententes en vigueur, les travailleurs du syndicat fournissent aux clients du Port des services qui sont souvent moins que satisfaisants, surtout en matière de flexibilité, de coopération et de professionnalisme.
- Bien que l'idée d'aménagements additionnels pour les conteneurs et la manutention en vrac soit intéressante, leur utilité en vue de développer les activités du Port serait probablement limitée.

En avril 2000, les résultats du sondage sur la satisfaction de la clientèle ont été affichés et distribués à chaque employé. Des sessions d'information ont également eu lieu avec les intervenants afin de discuter des retombées du sondage. Les résultats du sondage indiquaient clairement que certains problèmes du Port de Saint-Jean n'étaient pas uniquement dus à un ralentissement des activités et mettaient l'accent sur le besoin de changement au sein des structures de travail et des services. Les conclusions de ce sondage ont jeté les bases d'un certain nombre d'initiatives et servent de soutien dans les discussions portant sur une nouvelle organisation du travail.

Sondage sur les opinions des employés

Grâce à un sondage mené en automne 1999, le comité a dressé un portrait réaliste des attitudes et des opinions des employés relatives à leur environnement de travail au Port. Les résultats ont été communiqués à tous les intervenants du Port afin qu'ils puissent décider conjointement des moyens de répondre aux attentes des clients et d'améliorer l'environnement de travail. Le comité a ensuite analysé et présenté les données du sondage au principal Comité de leadership en octobre 1999.

Parce que l'un des principaux objectifs du sondage était d'obtenir la plus grande participation et l'appui de tous les intervenants, le syndicat et la direction ont concentré leurs efforts en vue de préparer les employés au sondage. Tous se sont entendus pour dire que si les compagnies ne s'engageaient pas à réagir aux résultats du sondage, tout le processus du partenariat pourrait en souffrir et même échouer. Les employés ont pris connaissance de l'initiative et des objectifs grâce aux messages diffusés sur les cassettes d'annonces du Port, aux rappels lors des réunions mensuelles et aux notes sur les tableaux d'affichages; les représentants syndicaux ont souligné l'importance du sondage aux employés.

Les résultats du sondage ont fait ressortir les points suivants :

- L'attribution, l'entretien et la disponibilité de la machinerie et de l'équipement sont au nombre des principaux problèmes au Port de Saint-Jean.
- Bien que les remises soient considérées comme étant bien entretenues, le problème des planchers glissants, et à moindre échelle, celui concernant l'état des quais doivent être réglés.
- Les employés du Port de Saint-Jean semblent ne pas avoir d'interaction significative avec la direction et ceci affecte les relations de travail.
- Les travailleurs sont fortement en faveur de l'accès à la formation mais estiment que cet accès n'est pas actuellement offert à tous les employés du Port.
- Il a été estimé que le moral des employés du Port était en baisse.
- Les employés du Port profitent des liens d'information disponibles au Port, mais le Centre de ressources Performance 2000 n'a toujours pas atteint son potentiel.

Les résultats du sondage ont été communiqués à tous les intervenants du Port de diverses manières : (a) par un numéro spécial de *Port Connections* (le bulletin de nouvelles interne du Port); (b) un bulletin de nouvelles P2K a été publié pour communiquer les résultats du sondage sur la satisfaction de la clientèle et du sondage sur les opinions des employés; et (c) des sessions d'information et des discussions avec des membres du syndicat. Des actions et des initiatives ont été entreprises afin de traiter des questions soulevées dans le sondage, par exemple, des initiatives de formation comme la formation du personnel d'encadrement. Les résultats du sondage ont fourni des informations précieuses sur les conditions de travail. Ce sondage a été essentiel à la réussite du projet de partenariat et a permis d'atteindre l'objectif visant à accroître la compréhension et à renforcer à long terme les relations entre les intervenants du Port.

Analyses comparatives

Le comité a élaboré des normes de référence devant permettre au Port de Saint-Jean d'évaluer ses tableaux de résultats par rapport à des sites connexes afin de déterminer la direction à suivre à l'avenir.

Des questionnaires ont été établis et des visites ont été effectuées dans divers ports en vue d'identifier des initiatives et des conditions de travail efficaces.

Les questionnaires ont été adressés à six ports européens et deux ports canadiens. Des visites ont été effectuées dans les ports ayant fait l'objet des sondages afin d'examiner leurs méthodes et relations de travail. Des représentants des syndicats, de la direction et de l'autorité portuaire ont participé à ces études, et ont préparé et présenté conjointement au comité de leadership leurs conclusions le 28 juillet 2000.

Le 24 novembre 2000, une réunion a eu lieu au Port de Saint-Jean; environ 160 membres du syndicat et du personnel de la direction y ont assisté. Tous les intervenants ont discuté du statut du Port de Saint-Jean, par rapport à celui d'autres ports semblables à l'échelle internationale.

Il a été reconnu que certains aspects des opérations d'autres ports, particulièrement des ports européens, dépendent de politiques gouvernementales qu'il est peu probable de voir adoptées au Canada. Cependant, la structure de tous les ports visités était essentiellement la même du point de vue des relations au travail. Ainsi, dans tous les ports, un syndicat national représente les employés (par exemple les débardeurs, les gens de métiers, etc.). Les salaires et les avantages sociaux sont négociés au niveau national dans le cadre des ententes collectives tandis que les questions relatives aux opérations sont traitées au niveau local. Chaque compagnie possède des comités d'entreprise qui fonctionnent séparément des conventions collectives.

De manière générale, de nombreuses pratiques et initiatives existant dans ces ports pourraient être adoptées au Port de Saint-Jean. L'information recueillie lors de ces voyages entraînera des changements au Port de Saint-Jean dans divers domaines dont : les communications, la garantie d'emploi, l'engagement en matière d'entretien des équipements et des outillages ainsi qu'en matière de formation, d'installations destinées aux employés et de carrière plutôt que d'emploi; l'adaptabilité de la main-d'œuvre, l'éthique professionnelle, la collaboration dans le règlement des différends et le respect mutuel. Sur le plan administratif, les ports européens possèdent des pratiques remarquables par leur efficacité et leur intégration aux opérations ainsi que par leurs systèmes d'information logistique permettant de suivre le mouvement des marchandises.

Chacun de ces ports semblait connaître en détail les enjeux relatifs à la concurrence auxquelles eux-mêmes et les ports avoisinants étaient confrontés. En Europe, les ports doivent non seulement compter avec les tarifs compétitifs des transports ferroviaire et routier mais surtout avec ceux des chalands pour le transport fluvial et maritime. En outre, la concurrence est intense entre les ports locaux en raison de la forte densité de populations concentrées sur de très courtes distances les unes des autres. Les problèmes reliés à l'emplacement des ports par rapport à la mer et au nombre d'écluses varient selon les ports.

Les recommandations

- Il serait nécessaire que les employeurs et le syndicat négocient une nouvelle convention collective prévoyant une semaine de travail régulière pour tous les membres du syndicat. Une partie de cette nouvelle entente doit prévoir la création d'un pool de réserve séparé. Il faut également envisager la mise en oeuvre d'un programme de transition pour les employés actuels âgés de 55 ans et plus et revoir le système existant de périodes de mise en disponibilité. Les employés doivent exécuter les tâches qui leur sont assignées et les restrictions en dotation en personnel doivent être supprimées ou adaptées aux exigences opérationnelles.
- Les employeurs et le syndicat doivent coopérer pour la mise en place d'un système visant à élaborer un plan annuel de formation pour tous les employés syndiqués et un programme d'apprentissage en débardage. Il faudrait élargir le Centre des ressources pour y inclure une zone permanente de formation non basée sur la production, telle une formation sur simulateur.
- Les employeurs doivent revoir avec le syndicat les plans existants visant à améliorer le niveau de l'équipement et des systèmes de travail. Bien que la mise en oeuvre des changements relève de la prérogative de la direction, il serait souhaitable que les employeurs organisent des consultations approfondies avec le syndicat à cet égard.
- De concert avec l'Autorité portuaire et en consultation avec les employés, les employeurs doivent fournir des installations modernes aux employés du Port, qui, à leur tour, doivent s'engager à les utiliser de façon responsable.
- Les relations entre employeurs et employés devraient être fondées sur la confiance et le respect mutuels. À cette fin, les

employeurs doivent fournir aux employés les informations pertinentes relatives au statut et aux perspectives de l'entreprise. Les employés doivent participer aux discussions courantes avec la direction dans le but de rehausser la satisfaction de la clientèle et d'offrir à l'entreprise des opportunités de progression. Ces discussions devraient être caractérisées par un engagement de respect réciproque, de résolution des différends par des solutions « gagnant-gagnant »; elles devraient également traiter de questions importantes pour la clientèle telles que la qualité, les coûts, la flexibilité, la productivité et les pratiques limitatives tout en maintenant un environnement de travail sain et sécuritaire.

- Un programme d'orientation professionnelle en matière de la santé et la sécurité doit être élaboré. Les nouveaux employés ne devraient pas être assignés à un poste avant d'avoir participé avec succès à ce programme.

- Afin de rendre plus efficace l'affectation des employés, un moyen de transport interne devrait permettre aux employés qui n'ont pas leur propre véhicule de se rendre du Centre de répartition à leur lieu du travail respectif.

- L'équipe de leadership Performance 2000 devrait être structurée de façon à se concentrer sur les points suivants : réduire les coûts administratifs à l'échelle du port; transmettre des informations exactes et d'actualité à toutes les parties concernées par les activités du port; et coordonner les communications au niveau du port, à l'interne comme à l'externe.

Nouvelles conditions de travail

Le comité a élaboré un plan d'organisation du travail visant à réduire le coût de production par tonne tout en maintenant la sécurité d'emploi.

Les représentants du syndicat et des diverses compagnies membres ont réalisé que la réussite de tout nouvel arrangement dans l'organisation du travail reposait sur l'engagement des employés et de l'employeur et qu'il s'agissait d'un processus englobant de nombreux changements, à la fois dans la structure du travail et dans les attitudes. Le processus est long et n'est pas encore terminé en raison du temps requis pour développer un partenariat et préparer tous les intervenants à un changement aussi fondamental. Entre-temps, trois syndicats ont fusionné en une seule section locale et, quoique nécessaire et positif, ce changement a occasionné d'autres délais. L'analyse et les discussions visant à déterminer et à mettre en oeuvre les rôles du superviseur et du grand contremaître et les responsabilités liées à ces postes ont suscité des efforts importants de la part du comité.

L'intention de réduire les coûts de production par tonne et d'offrir la sécurité d'emploi en instaurant une semaine de travail de 40 heures était (et demeure) l'essentiel des discussions. Plusieurs initiatives énoncées dans la proposition d'une semaine de travail de 40 heures dépendent de la signature d'une nouvelle convention collective. Les parties, soit l'Association internationale des débardeurs, section locale 273, et Port of Saint John Employers Association, négocient actuellement une nouvelle entente collective. Elles se serviront de l'information et des connaissances acquises par l'entremise du projet de partenariat pour négocier un nouvel arrangement de travail. Ce processus devrait être complété d'ici la fin de l'année 2002.

Une réunion spéciale axée sur les communications s'est tenue le 24 novembre 2000 et a rassemblé tous les employés du Port de Saint-Jean (syndicat et direction). La réunion représentait l'élément clé de l'initiative et a traité des questions suivantes : l'engagement de l'employeur envers les employés; l'environnement de travail normal; les avantages et les inconvénients des changements; des extraits des sondages réalisés auprès des clients et auprès des employés; enfin, les faits concernant le marché évolutif et les causes de son changement.

Système d'information des ressources humaines et tableau des résultats

L'objectif du comité était double : (1) Élaborer un système de suivi des ressources humaines exact, accessible et adapté aux besoins des intervenants du Port de Saint-Jean; (2) Accroître la sensibilisation à la situation du Port en élaborant et en maintenant un tableau de performance basé sur des renseignements pertinents générés par le Système d'information des ressources humaines et d'autres indices industriels.

Dans le but de démarrer le processus de maintien d'un effectif permanent dans le cadre d'un nouvel arrangement de travail, le Centre des données de Port of Saint John Employers Association a élaboré un

Système d'information des ressources humaines. Ce système comprend les renseignements sur les employés tels que : dossier sur la sécurité et le travail, 'équipement et compétences reliées au travail, informations relatives à l'indemnisation et autres statistiques. La structure, la conception, le contenu et le maintien du système ont été effectués à l'interne, avec la contribution du syndicat et de la direction.

Le système d'information s'est avéré efficace dans la présentation de données qui indiquent l'action à prendre, spécialement dans le domaine de la formation afin de prévenir des lacunes futures au niveau des compétences.

Le comité a conçu un tableau qui a été affiché afin de partager de manière conviviale avec les employés les informations relatives aux ressources humaines et à d'autres sujets connexes. Ces tableaux ont été affichés dans sept endroits bien en vue à travers le Port.

Cet aspect du projet a remporté un succès plutôt limité mais le comité a suggéré qu'il soit repris en considération dans l'avenir. Le comité a également recommandé que l'on mette en place une méthode plus efficace pour fournir et mettre à jour l'information.

Formation et perfectionnement

Le comité a élaboré à l'intention des employés du Port de Saint-Jean, un plan de formation à court et à long terme comprenant l'initiation aux affaires, les communications et les besoins opérationnels.

Le plan de formation à long terme est fondé sur les besoins opérationnels actuels et futurs et sur l'ensemble des compétences que devront avoir les employés du Port. Même si certains éléments n'ont pas encore été mis en œuvre, le plan final de formation sera confirmé lorsqu'un nouvel arrangement du travail aura été négocié avec succès.

Bien que le plan de formation à long terme n'ait pas encore été achevé, l'accent a été mis, à court terme, sur la formation en supervision et en communications, et sur la formation spécifique à l'équipement et aux compétences sur ces équipements. Le système d'information des ressources humaines a été très utile pour aider à mieux identifier les besoins en formation et a permis de se concentrer sur les priorités en matière de formation.

Des activités de formation se poursuivent, et à présent, tous les employés suivent une formation portant sur les normes et les règlements du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Les employés qui assument les responsabilités de superviseur ont participé à des sessions de formation sur l'application de la politique en matière de drogue et d'alcool. Un employé membre du syndicat a terminé le programme d'orientation professionnelle en matière de santé et de sécurité. Ce programme, qui avait tout d'abord été recommandé par le comité d'évaluation des performances, est actuellement en cours de révision finale avant sa mise en oeuvre. Tous les membres du personnel visés recevront une formation sur les principaux aspects des fonctions d'emploi au Port de Saint-Jean.

Étapes du projet de partenariat

Les étapes du projet de partenariat ont été élaborées dès le début du projet et ont permis à l'équipe et aux comités de produire un graphique des progrès et des réalisations. Le tableau des étapes a été affiché dans des endroits stratégiques du Port (restaurants, salles de réunion, etc.), et mettait tous les intervenants du Port au courant des initiatives accomplies et des questions à traiter. Cela a permis d'augmenter le degré de responsabilisation des membres du comité et de maintenir les employés informés et impliqués.

Conclusions du projet et réalisations

Une séance de discussion s'est tenue pour examiner la structure et la mission future du Comité de leadership du projet de partenariat une fois le projet achevé. Le groupe de discussion a confirmé le besoin réel de maintenir ce comité mais aussi souligné la nécessité d'examiner son mandat et de réduire le nombre de ses membres.

Le projet de partenariat a fourni aux intervenants beaucoup d'informations et d'idées qui seront utiles pour répondre aux besoins futurs du Port de Saint-Jean. L'élément clé devant permettre au Port d'aller de l'avant est la négociation d'un nouvel arrangement de travail qui assurera la sécurité d'emploi et réduira les coûts. En ce qui concerne la question plus générale du service à la clientèle (au-delà du chargement et du déchargement des navires), le comité de partenariat sera restructuré de façon à répondre aux besoins des trois intervenants. D'autres questions à

régler incluent la mise en marché, l'amélioration des connexions ferroviaires et de l'utilisation des terrains, la formation à long terme et l'éducation des employés sur les divers aspects de l'entreprise et enfin l'identification des clients potentiels. Beaucoup de tâches restent encore à exécuter et de changements à adopter.

Tous les intervenants ont réalisé par le biais de ce processus qu'il est difficile de construire de meilleures relations de travail par la communication et la coopération mais que cela est nécessaire et possible. Les discussions se poursuivent et les intervenants conjuguent leurs efforts pour la prospérité du Port de Saint-Jean.

Les améliorations les plus importantes ont été les suivantes :

a) une meilleure communication et compréhension des objectifs et des besoins de tous les intervenants du Port,

b) une meilleure compréhension de la situation du Port en comparaison d'autres sites de l'industrie,

c) un dialogue plus cohérent et fiable entre tous les intervenants du Port.

Au cours du processus inhérent au projet, la fusion des trois syndicats en une seule section locale a été bénéfique pour toutes les parties, améliorant les services administratifs et les communications. Les visites à d'autres ports ont permis d'évaluer la situation présente par rapport à celle de ports prospères à travers le monde et de planifier les actions à entreprendre pour assurer l'avenir du Port. Cette initiative a uni la communauté, les employeurs et les syndicats ainsi que l'Autorité portuaire dans un effort commun axé sur la réussite du Port de Saint-Jean.

L'information relative au projet a été disséminée par l'entremise de Performance 2000, une stratégie en communication visant à éduquer et à motiver la main-d'œuvre et l'équipe de direction. Il s'agissait notamment de former des comités mixtes syndicaux-patronaux chargés de fixer les objectifs et de fournir les résultats et les informations sur le projet et les visées de l'organisation. Performance 2000 a développé des compétences reliées au travail en équipes et à la communication et a permis d'identifier et de porter à l'attention des employés les attentes de la clientèle. Le comité principal a pris les mesures qui s'imposaient pour répondre à ces attentes.

Ce projet de partenariat a contribué à favoriser une approche unifiée de la part de tous les intervenants quant au fonctionnement du Port de Saint-Jean et a marqué un pas important dans l'évolution des relations syndicales-patronales. Cependant, les dirigeants de cette initiative sont bien conscients qu'il s'agit là d'une étape cruciale mais non de l'étape finale. Le travail de développement des communications, du travail en équipes et l'évolution vers de nouvelles attitudes et de nouveaux arrangements en matière de travail se poursuivent.

À paraître dans une prochaine publication!!!

Un article sur le Conseil national mixte et le développement et l'avenir de la consultation patronale-syndicale au sein de la fonction publique canadienne.

WESTERN TRANSPORTATION ADVISORY COUNCIL : LA CONFÉRENCE SUR LES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DES TRANSPORTS

Programme de partenariat syndical-patronal
Développement des ressources humaines Canada

La pénurie de travailleurs qualifiés constitue un problème urgent au sein de l'industrie des transports du Canada. Les compagnies de transport vivent des défis croissants pour attirer, former, recycler et conserver les employés compétents. D'autres industries et organismes connaissent des problèmes semblables et se font concurrence.

Afin d'aborder ce problème, Western Transportation Advisory Council, une association de transport à but non lucratif a organisé une conférence à Vancouver les 3 et 4 décembre 2001. La conférence a rassemblé employeurs, syndicats, éducateurs, formateurs ainsi que des représentants gouvernementaux afin d'examiner les causes de la pénurie et de discuter plus particulièrement de programmes conjoints d'enseignement, de formation et d'embauche afin d'attirer avec succès une main d'oeuvre en pénurie.

Selon les participants, cette conférence a permis de lancer les débats dans le domaine des transports. WESTAC devrait organiser d'autres forums pour trouver des solutions.

La diversité de ses membres confère à Western Transportation Advisory Council un avantage de pointe pour bien cibler le problème des compétences et apporter son soutien aux secteurs afin qu'ils élaborent des solutions pratiques. Les 55 organismes qui constituent le Conseil sont des compagnies d'expéditeurs, des transporteurs, des opérations portuaires, des aéroports et des terminaux, des syndicats et des représentants des divers paliers du gouvernement fédéral, des gouvernements municipaux et provinciaux. Le forum unique du Conseil est destiné à la promotion de l'économie du Canada de l'Ouest par l'amélioration du système de transport.

westac

Objectifs

Le comité de direction de la Conférence sur les compétences dans le domaine des transports qui était composé de membres d'associations ouvrières, d'entreprises et du gouvernement a participé à l'élaboration du programme afin de garantir que les débats à la conférence correspondent aux objectifs du projet. Voici ces objectifs :

- identifier le problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et ses causes.
- discuter et élaborer des mesures et des stratégies conjointes (p. ex. des programmes d'apprentissage, de formation et d'embauche) afin de traiter du problème de la pénurie.
- mettre en évidence les problèmes relatifs aux ressources humaines et examiner les solutions apportées.

— Cette étude de cas a été tirée du Rapport final de la Conférence sur les compétences dans le domaine des transports et du Programme de partenariat syndical-patronal, 15 février, 2002. Le rapport est disponible à <www.Westac.com>.

- déterminer les défis que doit relever l'industrie afin d'attirer, de former et de conserver ses employés en comparaison des autres industries et autorités.
- promouvoir les possibilités d'emploi dans l'industrie.
- définir les projets de recherche et les études de cas.

Les membres du comité de direction avaient prévu que chaque secteur et chaque mode de transport serait représenté (employés, direction, gouvernement et éducation), aurait la possibilité de discuter de ses propres problèmes et inquiétudes face à la pénurie et de proposer éventuellement des solutions. De plus, les membres avaient déterminé que les problèmes affectant chaque secteur des transports devaient être bien compris par tous les groupes d'intérêts afin d'être en mesure de mettre au point des solutions efficaces.

Un forum unique et neutre a été créé pour que les groupes d'intérêts échangent leurs idées et les informations et discutent des stratégies et des solutions face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le processus décisionnel élaboré conjointement par les travailleurs, la direction, les gouvernements et le secteur d'enseignement a contribué au succès de la conférence en assurant un programme équilibré qui représentait tous les secteurs des transports.

Débats

Le programme d'activités de la Conférence était divisé en cinq séances :

- les ressources humaines;
- la mise en valeur des possibilités d'emploi dans le secteur des transports;
- l'éducation et la formation en matière de transports;
- le maintien du personnel;
- la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La dimension des ressources humaines

L'objectif de cette séance consistait à acquérir une meilleure compréhension des facteurs causant la pénurie de main-d'œuvre, ses conséquences et les mesures spécifiques que l'industrie pourrait adopter pour atténuer le problème.

L'atout principal de l'industrie des transports réside dans son personnel. Cependant, le secteur des transports doit faire face à des défis considérables en matière de ressources humaines. Malgré les projections démographiques à la baisse, les entreprises n'embauchent ni ne forment de nouvelles recrues en vue de combler les futurs postes. De plus, les entreprises et les gouvernements ont réduit et continuent de réduire les programmes de formation et d'apprentissage, alors que la tendance actuelle révèle un besoin pour une scolarité plus poussée et davantage de compétences spécialisées. Selon les études réalisées, l'industrie du transport connaîtra, au cours des 10 prochaines années, un taux élevé de retraites dans presque tous les secteurs. L'on estime que le pourcentage de travailleurs qui prendront leur retraite dans les 5 à 10 prochaines années atteindra 50 %, qu'il augmentera à 80 % au cours des 14 prochaines années et se situera entre 30 et 70 % au cours des 4 à 9 années suivantes. Ce problème est aggravé par le nombre relativement faible de jeunes qui composeront la population active de demain et par le fait que les entreprises sont peu disposées à investir dans l'avenir en embauchant des apprentis ou en améliorant les compétences de la main-d'œuvre actuelle. Selon Développement des ressources humaines Canada, « le Canada est l'un des pays développés qui investit le moins dans l'éducation permanente; en raison des technologies en constante évolution dans le milieu de travail, les compétences stagnent rapidement et de façon répétée », ainsi, seulement 34 % des entreprises canadiennes investissent dans la formation.

Un autre défi est celui de la compétition entre l'industrie des transports et les autres industries pour recruter des travailleurs qualifiés, sachant que ce secteur est le moins attrayant et le moins connu. Cette méconnaissance générale affecte l'industrie. De surcroît, alors que plusieurs emplois dans ce secteur relèvent des métiers spécialisés et techniques, les conseillers d'orientation professionnelle, les parents et amis conseillent vivement aux jeunes de continuer leurs études à l'université ou au collège plutôt que d'aller dans une école technique ou de métiers. L'importance du secteur des transports et ses excellentes possibilités d'emploi restent sous-estimées du public.

Ces problèmes se compliquent car, compte tenu de la mondialisation croissante du commerce, la demande de main-d'œuvre augmentera, accompagnée d'un besoin encore plus urgent de personnes qualifiées et expérimentées dans l'industrie.

La conséquence la plus grave de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est illustrée par la crainte que le Canada ne devienne un « pays du tiers-monde improductif et sous-développé ». Cette assertion peut paraître exagérée, mais étant donné que l'industrie des transports soutient plusieurs autres secteurs de l'économie canadienne comme le commerce, le tourisme et les industries de fabrication, une telle pénurie pourrait compromettre sérieusement la réussite et la qualité de vie au Canada. Les autres conséquences mentionnées au cours des débats incluent :

- une augmentation de l'instabilité dans l'emploi;
- une incitation plus forte pour les entreprises à remplacer la main-d'œuvre par le capital dans leurs activités;
- une hausse de l'impartition internationale vers des pays en voie de développement où la main-d'œuvre est abondante;
- un écart grandissant quant à la rémunération des personnes hautement qualifiées par rapport à celle moins compétentes;
- une pression à la hausse qui s'exerce sur les salaires et les avantages sociaux pour les employeurs.

Afin d'améliorer la perspective des ressources humaines dans le secteur des transports, voici les mesures spécifiques ayant fait l'objet des discussions :

- améliorer l'image de marque de l'industrie; attirer plus de femmes, d'autochtones et d'immigrants;
- investir plus d'argent dans les programmes de formation et de recyclage, particulièrement dans le système d'apprentissage;
- organiser un forum national représentant tous les secteurs de l'industrie du transport.

Dans l'ensemble, la perspective des ressources humaines dans l'industrie des transports s'annonce positive bien que difficile. Ainsi, divers marchés du travail, les gouvernements et les institutions adaptent leurs politiques et font cause commune pour atténuer les effets de la pénurie. Par exemple, lorsqu'une pénurie se produit, il y a une augmentation des efforts de recrutement, les gouvernements mettent en pratique des politiques favorables et augmentent le financement des programmes de formation et d'enseignement. En outre, les employeurs et les établissements scolaires améliorent les programmes de formation et d'enseignement, les niveaux de rémunération croissent là où il y a un manque et, en général, plus de gens occupent des emplois à forte demande. Normalement, on obtient une pénurie à court terme accompagnée d'un processus d'ajustement.

Mise en valeur des possibilités d'emploi dans le secteur des transports

L'objectif de cette séance consistait à identifier les initiatives spécifiques servant à attirer les gens dans l'industrie des transports. Les initiatives identifiées visent à :

- améliorer les programmes de formation et d'apprentissage pour que les individus reçoivent les connaissances appropriées et les compétences requises;
- aider les jeunes à découvrir l'industrie par le biais de programmes de jumelage et de stages;
- créer un cheminement de carrière reliant les écoles secondaires, post secondaires et l'industrie;
- mettre en place des conseils sectoriels pour que les employés et la direction puissent traiter ensemble des problèmes de ressources humaines.

Il faut également sensibiliser la population à l'impact de l'industrie des transports sur le pays et les postes enrichissants et intéressants qu'elle est en mesure d'offrir. Pour ce faire, on doit rehausser l'image de marque de l'industrie auprès du grand public.

Dans l'industrie du camionnage, on estime qu'il faudra 50 000 camionneurs au cours des 10 prochaines années. Cependant, en raison de la médiocrité des écoles de conduite, du mauvais état des routes, du mode de vie des chauffeurs, du manque de respect et d'une mauvaise réputation, l'embauche et le maintien des camionneurs s'avèrent de plus en plus difficiles. Afin de lutter contre ces stéréotypes et rendre l'industrie plus attrayante, l'Association du camionnage de l'Ontario a réalisé une série de vidéos sur le camionnage à l'intention des écoles secondaires. En outre, des camionneurs appelés « Knights of the Road » visitent diverses écoles pour présenter les vidéos et expliquer les compétences requises pour exercer ce métier. D'autres initiatives servant à attirer les gens à poursuivre une carrière dans ce secteur incluent :

- l'amélioration des écoles de formation des camionneurs;

- l'encouragement de la création d'équipes familiales de camionneurs (mari et femme ou père et fils);
- la relève des défis familiaux;
- l'embauche des immigrants;
- l'amélioration de l'image des camionneurs par le port des uniformes de l'entreprise et l'entretien de camions.

Dans le secteur de l'entretien de l'aviation, on estime que 30 à 45 % des techniciens prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années. L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale possède deux programmes conçus pour familiariser les élèves du secondaire aux perspectives d'emploi dans le secteur de l'aviation : l'Aviation Career Awareness Program qui regroupe environ 50 élèves du secondaire dans les installations d'entretien d'Air Canada à Vancouver en leur offrant la possibilité d'accumuler 120 heures grâce au jumelage et l'Aviation Maintenance Orientation Program, une initiative conjointe du Conseil canadien de l'entretien des aéronefs et de Développement des ressources humaines Canada qui a été élaboré pour offrir aux élèves 130 heures de formation en classe. Actuellement, 14 écoles au Canada utilisent ce programme et de nouveaux partenariats sont en cours de création.

Il y a également une pénurie imminente de pilotes de ligne. À cet égard, l'Association du transport aérien du Canada a effectué une étude détaillée des problèmes de ressources humaines touchant les pilotes professionnels. Les recommandations clés contenues dans ce rapport traitent particulièrement de l'embauche dans l'industrie aérospatiale et incluent :

- la création d'un conseil sectoriel afin de traiter des problèmes de ressources humaines des pilotes de ligne;
- la mise en œuvre de comités consultatifs pour la formation et l'éducation, l'élaboration d'un modèle prévisionnel pour les pilotes;
- l'amélioration des pratiques de formation, d'embauche et de maintien du personnel.

En Alberta, le Joint Learning Initiative est une démarche de l'industrie afin de mettre en pratique dans les écoles secondaires, un programme d'études sur la logistique qui soit nouveau et adéquat. Un cheminement de carrière (voir le tableau à la page suivante), reliant les écoles secondaires et post secondaires et l'industrie, est en en cours d'élaboration et vise à aider les étudiants à bien comprendre l'étendue des débouchés possibles à la fin de leurs études. Tous les intéressés du secteur des transports seront reliés entre eux et pourront participer à l'élaboration d'un matériel d'enseignement pertinent. À la fin de leurs études, les étudiants munis des connaissances appropriées peuvent soit occuper un poste au sein de l'industrie, soit poursuivre leurs études dans un établissement post-secondaire participant avec des crédits d'étude en main.

Éducation et formation en matière de transports

Formation pour accéder à la direction

« L'éducation constitue la nouvelle richesse des nations » (B. Prentice, directeur du Transport Institute, Université du Manitoba). Le domaine des transports a besoin d'une direction plus instruite afin de tirer profit des nouvelles technologies de l'information. Cependant, le processus de changement est lent parce que l'industrie continue à fonctionner selon une culture de formation sur le tas. C'est pourquoi une éducation systématique s'impose pour pouvoir acquérir une expérience de travail.

Le plus grand défi auquel sont confrontés les éducateurs du secteur des transports est le manque d'intérêt que les jeunes manifestent pour une éducation ou une carrière dans les transports. Cette indifférence de la « nouvelle génération » des jeunes travailleurs pour l'industrie des transports et de la logistique se confirme par le nombre réduit d'inscriptions aux programmes post secondaires consacrés aux transports et à la logistique, et ce, malgré les possibilités d'emploi offertes dès la fin des études. Par conséquent, les programmes de transport et de logistique sont annulés ou survivent à peine avec un minimum d'inscrits.

> « Les entreprises et les gouvernements qui chercheront dans l'avenir des professionnels dans le secteur des transports doivent s'assurer que leurs besoins sont connus dès aujourd'hui, sinon comment les centres d'éducation pourront-ils planifier ou trouver les ressources appropriées? »
>
> *J. MacDonald, consultant en transport*

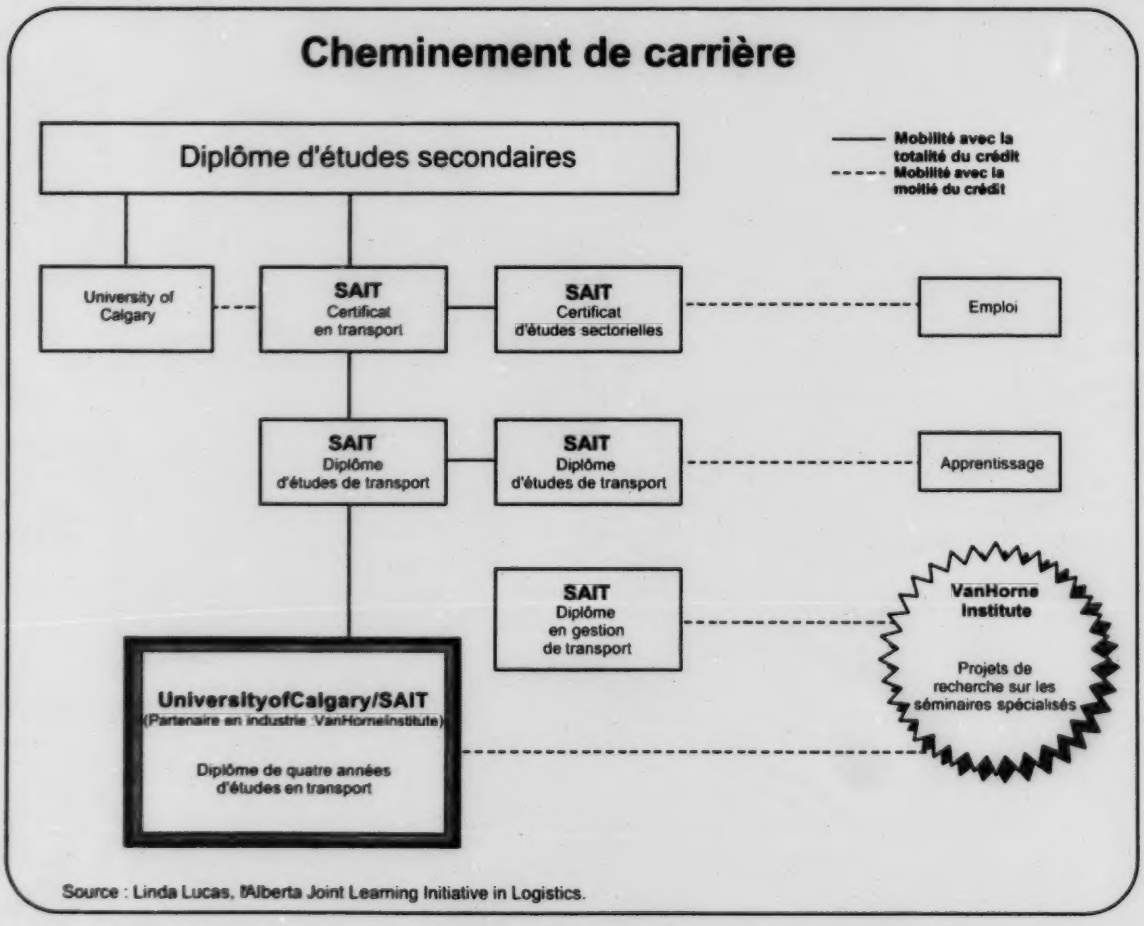
Les facteurs de désintérêt pour les étudiants comprennent l'image négative du public, le manque de connaissance des transports et le besoin d'une reconnaissance immédiate. En effet, pour la plupart des jeunes gens, le besoin d'une reconnaissance immédiate va de pair avec la satisfaction professionnelle. De nos jours, l'attachement aux marques commerciales va croissant, alors que l'industrie des transports n'a jamais été en mesure de combiner les compétences et les capacités requises pour représenter une profession bien en vue.

Voici les solutions proposées :

- associer le transport au commerce qui véhicule l'idée de « vitalité, d'aventure, de défi et d'un vaste horizon de perspectives »;
- les employeurs doivent tenir compte non seulement des étudiants des facultés de commerce, d'informatique et de génie, mais également de ceux de la faculté des arts;
- participer activement à assurer la relève, offrir une éducation globale aux jeunes de demain en s'adressant à plusieurs facultés et en alliant enseignement et formation;
- travailler avec des associations et des établissements dans le but de promouvoir l'industrie.

Les groupes d'intérêts ont mentionné également que les ministères et les divisions des transports des gouvernements fédéral et provinciaux, les expéditeurs, les transporteurs, les fournisseurs de logistique indépendants, les associations des transports et professionnelles, la main-d'œuvre et tous les établissements d'enseignement devraient s'impliquer dans la promotion de l'industrie. Malheureusement, en ce moment, il n'y a pas de lien entre ces différents groupes.

Un rapport de l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique, intitulé « Identification des compétences intermodales recherchées et élaboration



Source : Linda Lucas, l'Alberta Joint Learning Initiative in Logistics.

de programmes de formation nécessaire » [Identification of the Needed Intermodal Skills and Development of Required Training Programs], a déterminé 32 compétences requises en transport et a évalué l'enseignement de ces compétences auprès de différents établissements de coopération économique et d'enseignement. Dans l'ensemble, les programmes examinés n'ont pas répondu à la demande de compétences. « Il n'y a pas un seul programme universitaire ou de formation d'un pays membre de l'APEC qui offre toutes les compétences requises » (P. Sherry). Par conséquent, il a été recommandé d'augmenter les partenariats (liens) entre l'industrie et le secteur de l'enseignement et de trouver le moyen de déterminer si les programmes d'enseignement et de formation traitent des compétences adéquates.

L'université de Calgary et le Southern Alberta Institute of Technology (SAIT) ont collaboré afin de mettre au point une nouvelle initiative, le « Programme 2 plus 2 » qui mène au baccalauréat en études des transports. La collaboration entre les deux établissements d'enseignement permet de mettre en commun leurs points forts pour offrir une éducation et une formation adéquates. Tout d'abord, les étudiants doivent compléter un diplôme de deux ans à l'Institut. Puis, les diplômés peuvent occuper un emploi au sein de l'industrie ou poursuivre leurs études à l'université de Calgary et compléter leurs troisième et quatrième années du programme conjoint afin d'obtenir un baccalauréat en études des transports. L'université de Calgary et l'Institut de technologie sont également partenaires dans l'initiative conjointe d'apprentissage mentionnée précédemment.

Formation pour les métiers spécialisés

Les métiers professionnels traditionnels sont en train de changer et les emplois du futur nécessiteront des compétences différentes. Ainsi, il est erroné de croire que les compétences nécessaires pour combler la pénurie d'aujourd'hui seront les mêmes que celles requises pour les emplois de demain. Aussi est-il essentiel d'identifier les compétences qui seront requises dans l'avenir. Il a été suggéré que de nouvelles stratégies de recyclage et d'apprentissage pour les adultes soient élaborées afin de leur donner une chance égale pour l'obtention des « nouveaux » emplois, afin aussi qu'un plus grand nombre de bourses leur soient attribuées pour les motiver à poursuivre une formation et une carrière dans les transports. Il a également été conseillé que les syndicats travaillent avec les employeurs pour promouvoir les métiers professionnels et la formation dans les écoles, que les gouvernements partagent les coûts associés aux stratégies et aux programmes de formation, et que les programmes d'apprentissage soient encouragés et améliorés.

Le système d'apprentissage en vigueur en Colombie-Britannique ne fonctionne pas aussi bien qu'il le pourrait et n'est pas en mesure de satisfaire les demandes de demain. Parce que ce système est rigide, il est très difficile d'augmenter le nombre de métiers d'apprentissage. Si le modèle ne change pas, on estime que la province connaîtra un manque à gagner de 68 000 gens de métiers d'ici l'année 2012. Les améliorations recommandées comprennent :

- l'utilisation d'un modèle axé sur les compétences plutôt qu'un modèle axé sur l'ancienneté;
- l'équilibre entre la formation en établissement et la formation sur le tas;
- la modification des rapports entre les personnes de métier et les apprentis, l'exploration de nouvelles méthodes de formation (comme l'apprentissage à distance);
- la formation « juste à temps ».

L'École de transport de la British Columbia Institute of Technology et l'Institute of Railway Technology se fondent sur le partenariat entre l'industrie et les établissements d'éducation pour s'assurer que l'enseignement offert est pertinent pour l'industrie. L'Institut a été créé pour dispenser dans tout le pays une formation de haute qualité, homogène et constante – des programmes élaborés par l'industrie ferroviaire pour l'industrie ferroviaire. Traditionnellement, le secteur formait ses futurs employés à l'interne. Mais de nos jours, c'est l'Institut qui offre un programme de formation au terme duquel les étudiants peuvent poursuivre une carrière dans l'industrie ferroviaire. L'Institut se propose également de répondre aux besoins en nouvelles technologies et en formation dans ce secteur.

Maintien du personnel

L'objectif de la séance portant sur le maintien du personnel consistait à acquérir une meilleure compréhension des raisons du départ des employés et des conséquences de la perte d'employés compétents pour les entreprises. Les discussions ont porté sur les solutions potentielles ainsi que sur les consi-

dérations et les initiatives relatives au maintien de l'effectif dans les secteurs du camionnage et des chemins de fer.

On a découvert que les causes premières du départ des employés sont vraisemblablement liées au leadership, aux possibilités de perfectionnement professionnel, à la reconnaissance et au respect plutôt qu'au salaire. La perte d'employés, surtout les employés de haut niveau, a des répercussions considérables sur les profits d'une entreprise (quelquefois produisant une perte de profits atteignant jusqu'à 50 %) et est, par conséquent, très coûteuse. Ainsi, « la fidélisation du personnel compétent se traduit par un réel apport financier ».

Les mesures mentionnées pour réduire l'attrition consistent à :

- s'intéresser personnellement au perfectionnement des employés;
- identifier les meilleurs employés et les facteurs qui les motivent;
- s'assurer que tous les employés soient conscients de la vision stratégique et faire en sorte que le comportement au travail corresponde à la stratégie;
- proposer une formation adéquate;
- éliminer à tous les niveaux les mauvais éléments.

Dans l'industrie du camionnage, la grave pénurie de camionneurs accroît la nécessité de réduire le roulement du personnel. Les mêmes méthodes sont utilisées pour maintenir et attirer les camionneurs dans le secteur :

- remédier à la dégradation de l'état des routes et des conditions de travail;
- améliorer le mode de vie des chauffeurs;
- redorer le blason de la profession;
- rehausser son image auprès du public.

Dans l'industrie du camionnage, les employeurs doivent (a) rémunérer convenablement les camionneurs pour retenir leurs services et (b) établir de meilleurs circuits afin d'améliorer le mode de vie des camionneurs et leur permettre ainsi de passer plus de temps chez eux. En outre, les gouvernements, les employeurs et les législateurs doivent prêter toute leur attention à la sécurité et à la santé des camionneurs lorsqu'ils examinent les heures de travail.

Le secteur ferroviaire est également confronté à un grave problème de ressources humaines. On estime que dans les cinq prochaines années, 30 à 50 % de la main-d'œuvre ferroviaire prendra sa retraite. Pour faire face à cette situation, la compagnie Canadien National propose plusieurs initiatives pour s'assurer que l'entreprise est prête à affronter l'avenir, et surtout, prête à conserver ses employés actuels.

Le Canadien National s'efforce de devenir « l'entreprise de choix » en créant une image de marque à titre d'employeur, en encourageant la communication et la reconnaissance des employés et en s'impliquant au sein de la communauté.

Ces initiatives incluent :

- la planification de la relève par la mise en œuvre de programmes d'assistance professionnelle et d'encadrement;
- la planification de la main-d'œuvre grâce à l'embauche et à la formation sur trois ans, la volonté de répondre aux commentaires négatifs suite à une enquête menée auprès des employés;
- la redistribution salariale en combinant judicieusement les incitatifs.

Comment résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre

Un objectif clé de la conférence consistait à discuter des solutions pour faire face à la pénurie dans les transports.

Au cours de la séance, les solutions générales concernant la pénurie de main-d'œuvre ont été examinées. Les conseils sectoriels de Développement des ressources humaines Canada ont fait l'objet de discussions ainsi que l'embauche accrue des autochtones, la participation des immigrants et des femmes au marché du travail et l'initiative de Compétences Canada visant à sensibiliser les jeunes aux carrières professionnelles et techniques.

Les objectifs généraux du conseil sectoriel comprennent l'amélioration de la qualité de la population active canadienne et le soutien aux entreprises pour qu'elles soient plus flexibles à répondre à la demande concurrentielle en évolution. Les conseils sectoriels s'occupent d'un grand nombre de questions relatives aux changements technologiques, aux normes de qualité, à la planification et au développement des ressources humaines. Les conseils ne s'attendent pas à ce qu'une approche unique puisse résoudre tous les problèmes potentiels de tous les secteurs de l'économie puisque les demandes sont trop variées; ils s'intéressent plutôt à ce qui fonctionne pour leur secteur particulier.

Par exemple, la mission du Conseil canadien des ressources humaines en camionnage consiste à « aider l'industrie canadienne du camionnage à recruter, former et conserver les ressources humaines requises pour satisfaire les exigences actuelles et à long terme ». Le Conseil s'applique à remplir sa mission en élaborant des normes professionnelles, en mettant au point des programmes de formation et d'apprentissage pour les camionneurs, en embauchant du personnel, en sensibilisant les jeunes à la carrière de conducteur professionnel et en réalisant des recherches sur les industries.

Le Programme de développement des emplois autochtones a été créé en réponse aux besoins évolutifs de la population autochtone. Il est conçu pour entreprendre une approche bilatérale, proactive, intégrée et déterminée cherchant à promouvoir la formation et l'emploi des Autochtones de la Saskatchewan. Un facteur clé du succès de ce programme est le développement de partenariats avec les organismes. L'objectif de ces partenariats est de préparer la population active à la participation autochtone en éliminant la discrimination et le racisme par la sensibilisation à la culture autochtone. En effet, ce programme fournit l'information nécessaire pour que les Autochtones puissent acquérir les compétences exigées par les employeurs.

Sensibiliser les jeunes aux carrières professionnelles et techniques était une des solutions proposées. En effet, les jeunes et les adultes ne connaissent pas les choix d'emplois professionnels et techniques et ne sont au courant du potentiel de rémunération, des avantages et des possibilités de promotion. Quel que soit l'âge, le sexe ou le degré d'instruction des individus, les possibilités qu'offrent les métiers spécialisés et les technologies ainsi que la variété des champs d'activités de ces emplois restent généralement très méconnues.

Les parents sont ceux qui influencent le plus le choix de carrière de leurs enfants, suivis par les pairs et les enseignants. Cependant, bien que ces forces déterminantes ne déconseillent pas activement aux jeunes de choisir un cheminement de carrière dans les métiers et les technologies, ils ne les y encouragent pas vivement non plus.

L'association Compétences Canada s'efforce de changer l'image négative des métiers professionnels auprès des élèves du secondaire et de promouvoir les carrières professionnelles et techniques en tant que des choix valables. Des approches plus systématiques ont été recommandées pour l'intégration d'un « module professionnel » au programme scolaire des niveaux élémentaire et secondaire afin de sensibiliser les jeunes au vaste choix de formations et de carrières.

Conclusion

À la fin de la Conférence, il est apparu que très peu de problèmes touchent le domaine des transports dans son ensemble mais que chaque secteur et mode de transport comporte ses propres défis à relever. Il n'existe pas de « solution miracle » permettant de résoudre tous les problèmes. Ceux-ci doivent être réglés un à la fois grâce à l'élaboration de solutions spécifiques, lesquelles requièrent une compréhension des problèmes, un partage de l'information, une plus grande prise de conscience et surtout, une collaboration entre les divers groupes d'intérêts.

Les facteurs contribuant à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, actuellement et dans l'avenir, ont été identifiés et sont compris par tous. Il s'agit maintenant pour les travailleurs, la direction, le gouvernement et les éducateurs de collaborer plus étroitement afin d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions. Ces groupes d'intérêt doivent surtout s'employer à redresser l'image des transports auprès du public, augmenter l'utilisation des programmes de formation, perfectionner le modèle actuel d'apprentissage et appuyer le perfectionnement professionnel des employés.

Les 12 et 13 mars 2002, WESTAC a tenu un deuxième atelier sur les compétences afin d'élaborer des solutions pour :

- attirer la main d'œuvre dans le secteur des transports;
- former des gens pour l'emploi dans le domaine des transports;
- recycler les employés du secteur des transports.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des ateliers ou des conférences organisés par WESTAC, veuillez appeler au (604) 687-8691.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement la position du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

Le projet a été rendu possible grâce au soutien financier de
Programme de partenariat syndical-patronal,
Service fédéral de médiation et de conciliation,
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Téléphone : (819) 994-5470 ou 1-800-563-5677
Site Web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/sfmc_fmcs/index.cfm/français

---

Les articles et les études de cas

Les articles et les études de cas publiés dans les numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à : http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : UNE APPROCHE DESCRIPTIVE ET PRÉVENTIVE

Nadine Quenneville et Marie-Élène Roberge
Étudiantes au doctorat en psychologie industrielle et organisationnelle
Université du Québec à Montréal

Cet article traite de la violence de façon générale et plus particulièrement du harcèlement au travail, un phénomène désormais reconnu par les organisations québécoises. Une première section est consacrée à une rétrospective des concepts développés au cours de la dernière décennie. Une deuxième section s'attarde plus spécifiquement sur les moyens préventifs mis en œuvre jusqu'à présent pour contrer ce phénomène. Finalement, certaines ressources disponibles sont suggérées afin de soutenir les acteurs organisationnels aux prises avec une situation de harcèlement au travail.

Pendant la dernière décennie, les spécialistes en sciences sociales ainsi que les intervenants en milieu organisationnel se sont notamment intéressés aux différentes manifestations de violence au travail, principalement le harcèlement au travail. Au cours de l'été 1999, la ministre du Travail du Québec, Mme Diane Lemieux, a mis en place un Comité interministériel sur le harcèlement psychologique en milieu de travail[1] ayant pour mandat l'étude de ce phénomène. L'objectif du Comité était d'organiser des consultations jugées pertinentes, de formuler des recommandations visant à éliminer le harcèlement psychologique au travail et de diminuer l'impact du harcèlement sur les victimes.

Le présent article vise, d'une part à synthétiser les connaissances acquises en matière de harcèlement au travail et d'autre part, à proposer des moyens de prévention ainsi que des ressources disponibles pour contrer ce phénomène. Une première section fera état des connaissances théoriques relatives à la violence exercée sur les lieux du travail. De prime abord, différentes définitions du harcèlement seront présentées. Certaines caractéristiques propres aux acteurs du phénomène seront ensuite examinées, de même que la dynamique régissant les relations entre ces acteurs. Finalement l'inventaire des causes et conséquences liées à la manifestation de la violence en général sera exposé. La deuxième section de l'article présentera les moyens préventifs relatifs à la problématique du harcèlement au travail en décrivant les ressources disponibles pour soutenir les personnes confrontées à une telle situation.

Revue du harcèlement au travail

Définitions

Avant de présenter les différentes définitions du harcèlement au travail, il importe d'en situer le concept par rapport à la violence en général. Dans la documentation scientifique (Anderson et Pearson, 1999; Baron et Neuman, 1996; Courcy et al, 2000; Neuman et Baron, 1997, cité dans DiGiacomo (1999); Tobin, 2001), la violence réfère à une sous-catégorie d'actes agressifs ayant un degré d'intensité élevé, tel l'homicide. Les actes agressifs de moindre intensité peuvent, en contrepartie, être qualifiés de harcèlement moral, de harcèlement psychologique, de violence psychologique, de violence perverse, ou encore de persécution au travail (Hirigoyen, 1998). Ces actes se manifestent généralement de façon subtile et répétitive, même si leurs conséquences peuvent être tout aussi néfastes que les gestes d'agression plus intenses. DiGiacomo

— Les auteures tiennent à remercier Me Alban Janin, membre de l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec, pour les conseils donnés sur les plans juridiques et légaux en matière de harcèlement au travail, de même que messieurs Claude Guedj, psychologue industriel et organisationnel et Zarko Lanzon, étudiant à l'Université de Montréal pour leur contribution.

[1] Gouvernement du Québec, ministère du travail. Le rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique en milieu de travail, 2001. Le rapport est disponible à <http://www.travail.gouv.qc.ca>.

(1999) en mentionne quelques-uns : « utiliser des noms peu flatteurs, perte de contrôle de soi, intimidation par des menaces de congédiement, échange de regards agressifs, comportement consistant à ignorer autrui, humiliation ou le fait de ridiculiser la personne visée devant les autres (p. 78) ». L'étude effectuée par Rioux, Savoie et Brunet (2000), quant à elle, révèle que : ignorer de façon blessante une personne, surveiller abusivement les faits et gestes d'une personne, cacher ou retenir des informations qui pourraient être utiles à autrui seraient des types d'agression psychologique particulièrement fréquents en milieu de travail. De plus, selon les résultats obtenus par ces chercheurs, il semble que les actes antisociaux à connotation sexuelle et psychologique seraient plus fréquents que ceux de nature strictement physique, c'est-à-dire ceux communément considérés comme des gestes de violence, par exemple, agripper une personne au collet, ou encore frapper ou pousser une personne.

Il est donc important de réaliser que le harcèlement, en plus d'être un phénomène fréquent, constitue trop souvent le début marquant d'un long processus menant à la manifestation de la violence. Ainsi, afin de contrer ce phénomène avant même qu'il ne prenne une ampleur dramatique, il est nécessaire d'y prêter une attention particulière.

Au cours de l'année 1987, la Commission des droits de la personne du Québec a élaboré une première définition du harcèlement discriminatoire : « il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte » (p. 3-4). Les motifs de discrimination illicites sont les suivants : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Toutefois, comme le spécifie Spry (1998), cité dans DiGiacomo (1999), bien d'autres motifs, autres que ceux liés à la discrimination, peuvent donner lieu à des situations de harcèlement, par exemple un conflit de personnalité.

Par la suite, plusieurs auteurs ont tenté de circonscrire davantage le phénomène du harcèlement en général par l'élaboration de diverses définitions. Tout d'abord, Hirigoyen (1998) considère le harcèlement « moral » comme étant « une conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail » (p. 55).

Damant, Dompierre et Jauvin (1997), pour leur part, considèrent que le harcèlement se manifeste lorsqu'il y a présence de violence psychologique dans un milieu de travail. En fait, selon eux, « la violence psychologique est généralement effectuée de façon insidieuse (sournoise) ou invisible. On fait référence à de la violence psychologique lorsqu'on tente, par différents moyens (verbal, gestuel, regard, posture, etc.) de blesser une personne sur le plan émotionnel » (p. 4).

D'autre part, selon Leymann (1996), la persécution au travail ou encore le « mobbing » se définit comme étant « un enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une personne ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) ».

La Commission européenne sur la violence au travail, propose la définition suivante : « des situations où des personnes sont maltraitées, menacées ou agressées dans des circonstances liées à leur travail, qui mettent explicitement ou implicitement à l'épreuve leur sécurité, leur bien-être ou leur santé » (Wynne et al., 1997, cité dans le Rapport interministériel).

Le Rapport interministériel sur le harcèlement psychologique au travail (2001) a récemment proposé une définition synthèse du harcèlement psychologique : « une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non-désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée. Un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement » (p. 13).

En somme, à la lumière de ces différentes définitions proposées, le harcèlement au travail correspond à un

comportement, une parole, un regard, une posture, un geste et un message écrit :

- se manifestant de façon répétitive ou ponctuelle;
- d'intensité variable;
- dont les motifs peuvent être divers;
- ayant des conséquences portant atteinte d'une part à l'intégrité psychologique ou physique, ou de nature à compromettre un droit, à entraîner des conditions de travail défavorables, à savoir une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée;
- engendrant d'autre part des répercussions néfastes quant à l'efficacité organisationnelle.

Les acteurs

Les acteurs susceptibles d'interagir lors d'une situation de harcèlement au travail sont l'agresseur, la victime et le témoin.

L'agresseur

Le harcèlement au travail se manifeste autrement que par des abus de pouvoir au cours des relations hiérarchiques impliquant le superviseur et ses subordonnés. En fait, au sein d'une organisation, plusieurs autres acteurs peuvent avoir un profil d'agresseur potentiel, notamment les collègues, les subordonnés, les clients, les consommateurs ou encore les acteurs externes à l'organisation (Damant, Dompierre et Jauvin, 1997 et Leymann, 1996).

Dans la documentation traitant de la violence au travail, la violence est classée en fonction de quatre types d'agresseur (Merchant et Lundell, 2001) :

- *Type I* — la violence exercée par une personne n'entretenant aucune relation d'affaires ou de travail avec l'organisation, ni de relation personnelle avec la victime. Exemple un vol à main armée.
- *Type II* — la violence engendrée par les clients d'une organisation. Depuis une dizaine d'années, ce type de violence a été surtout repéré dans les milieux hospitaliers ou carcéraux, des milieux de travail plus susceptibles d'y faire face. D'ailleurs, suite aux nombreuses investigations menées sur ce type de violence, plusieurs stratégies de prévention et d'intervention ont été mises en place afin de contrer ce phénomène, tels des systèmes de surveillances sophistiqués (Peek-Asa, Runyan et Zwerling, 2001).
- *Type III* — la violence s'exerçant entre collègues de travail. Principal sujet du présent article.
- *Type IV* — la violence occasionnée par des personnes n'ayant pas de lien direct avec l'organisation, mais entretenant une relation personnelle avec l'employé victime. Cette catégorie inclue par exemple la violence conjugale ou domestique se manifestant sur les lieux de travail.

En se questionnant sur sa propre façon d'agir ou de réagir en certaines circonstances, et en considérant que la perception de la connotation agressive d'un acte diffère d'un individu à l'autre, il est possible de soutenir que chacun possède un potentiel d'agression latente. À cet effet, Hirigoyen (1998) fait remarquer : « [qu'] il nous est tous arrivé de manipuler autrui dans le but d'obtenir un avantage et nous avons tous éprouvé une haine destructrice passagère » (p. 125).

Les recherches sur la personnalité nous ont toutefois amené à considérer que certains individus sont plus enclins à poser des gestes d'agression. Selon Björkqvist, Österman et Kaukianien (1997), les personnes démontrant un niveau d'empathie plus faible – c'est-à-dire celles ayant une difficulté à percevoir l'émotion d'autrui – seraient davantage portées à poser des gestes d'agression. Toutefois, il est important de mentionner qu'il subsiste une nette distinction entre les individus ayant un profil d'agresseur potentiel et ceux ayant le profil typique de la pathologie de l'agresseur. En fait, les premiers auront tendance à poser des actes délictueux sous l'influence de facteurs environnementaux (par ex. : climat malsain, perception d'injustice), alors que les derniers auront une prédisposition à poser des gestes agressifs indépendamment du contexte (Skarlicki et Folger, 1999).

Voici, selon Nazare-Aga (1997), les dispositions psychologiques propres au profil type de la pathologie de l'agresseur : la déresponsabilisation, la culpabilisation d'autrui, le manque d'empathie marqué, l'égocentrisme ainsi que la communication ambiguë. Toujours selon cette auteure, le profil de la personnalité pathologique de type narcissique, serait l'un des plus enclins au comportement agressif, tel le harcèlement moral. D'autre part, afin de diagnostiquer les profils des personnalités pathologiques, Brown (1996), suggère d'utiliser les critères du DSM-IV (*Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*) : un manque d'empathie, un manque de tolérance vis à vis de la critique, le fait de penser que tout nous est dû,

un besoin excessif d'être admiré, un sens démesuré de sa propre importance, des fantaisies de performance et de pouvoir, le sentiment d'être « spécial » et unique, des attitudes et des comportements arrogants, une tendance à exploiter les relations interpersonnelles et enfin, une jalousie continuelle vis à vis des autres.

La victime

Dans la documentation traitant de la violence, on soutient que les victimes de ce phénomène possèdent certaines caractéristiques qui permettraient d'expliquer leur vulnérabilité face aux agresseurs, ce qui feraient d'elles des cibles potentielles. Tout d'abord, il semble qu'il y ait quelques traits de personnalité propres aux victimes de harcèlement. Par exemple, selon Nazare-Aga (1997), ces dernières posséderaient une propension à la culpabilité, à la transparence et à la naïveté, les rendant ainsi davantage propices à devenir victimes de harcèlement.

Jauvin, Dompierre et Vézina (1999), quant à eux, ont identifié des facteurs généraux de vulnérabilité à la violence : faible exigence mentale, faible contrôle du travail, avoir la responsabilité d'autrui, conflits de rôles, sous-utilisation des habiletés, faibles opportunités d'emploi. De plus, Simard (2001) fait remarquer que ces personnes ont souvent une histoire personnelle marquée de relations malsaines, illustrées par de nombreuses expériences d'impuissance et/ou de soumission à travers lesquelles elles n'ont pas su développer suffisamment leur limites territoriales. D'autre part, les victimes possèdent généralement des caractéristiques socio-démographiques particulières ayant trait à des contraintes matérielles ou professionnelles (Damant, Dompierre et Jauvin, 1997). Ainsi, les femmes monoparentales ou en fin de carrière seraient plus susceptibles d'être victimes de harcèlement. Bref, par la présence d'une ou plusieurs de ces caractéristiques, on peut mieux reconnaître les acteurs les plus à risque et leur venir en aide si nécessaire.

En somme, les victimes adoptent généralement une attitude qui renforce les comportements déplacés des agresseurs. Par exemple, en éprouvant des sentiments de culpabilité, elles peuvent soit se replier sur elles-mêmes ou encore faire preuve d'un zèle excessif à l'égard de leur travail, ce qui les rend plus vulnérables à la critique et, par le fait même, à l'agression. En revanche, ces mêmes agresseurs renforcent l'attitude des victimes par des comportements tels que l'humiliation, l'intimidation ou la diffamation. Il s'agit là d'une dynamique qui perpétue la violence au sein des organisations.

Les témoins

Il est important de réaliser que les témoins des situations de harcèlement jouent également un rôle dans la manifestation du phénomène. En effet, en se taisant par peur de devenir eux-mêmes victimes ou encore par peur de représailles, ils contribuent implicitement à encourager l'agresseur à exercer sa terreur en s'abstenant d'apporter une aide quelconque à la victime. Une telle réaction de la part des témoins peut donc nuire au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

Les facteurs influençant l'émergence du harcèlement

D'après l'étude de Damant, Dompierre et Jauvin (1997), il est possible de distinguer cinq facteurs principaux pouvant engendrer plusieurs conditions propices à la manifestation de la violence. Tout d'abord, est identifié le facteur propre aux caractéristiques individuelles qui correspond à des problèmes tels que la maladie mentale, le profil de personnalité ou encore la consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments. Ensuite, nous retrouvons le facteur qui englobe les composantes des interactions sociales entre les membres de l'organisation, par exemple un climat de travail tendu, des sentiments de jalousie et un manque de communication.

Au niveau de l'organisation, les auteurs relèvent les facteurs suivants : un manque de soutien, des changements organisationnels augmentant les responsabilités des membres et la surcharge de travail. De plus, il semble que l'organisation même du travail soit un aspect important dans l'émergence de situations de harcèlement. En effet, comme le mentionne le Rapport interministériel, le conflit de rôles, l'ambiguïté du rôle, la surcharge ou la sous-charge du rôle et la responsabilité d'autrui sont autant de facteurs à prendre en considération pour expliquer le harcèlement. Neuman et Baron (1997), cités dans DiGiacomo (1999), soutiennent que la réduction des effectifs, le recours accru aux emplois atypiques (à temps partiel, par exemple), l'augmentation de la pression exercée sur les travailleurs afin d'accroître la productivité et la disparition des pratiques de gestion couramment utilisées sont autant de facteurs organisationnels pouvant contribuer à hausser le degré d'hostilité au travail.

Quant aux facteurs environnementaux observés par Damant, Dompierre et Jauvin (1997), ils correspondent notamment à tout ce qui a trait aux lieux physiques où se déroule le travail. Ainsi, le manque de locaux adéquats, la négligence des mesures de sécurité et le travail solitaire constitueraient des caractéristiques environnementales favorisant l'émergence de contextes propices au harcèlement en milieu de travail. Finalement, les facteurs sociaux tels que des conditions économiques difficiles, des coupures dans les services offerts ainsi qu'une augmentation des problèmes sociaux influenceraient l'avènement de situations risquant de provoquer du harcèlement au travail.

Bref, il semble bien que les causes du harcèlement au travail ne soient guère simples. À cet effet, DiGiacomo (1999) soutient « qu'il n'existe pas encore, selon toute vraisemblance, de théorie universelle qui permet d'expliquer de manière satisfaisante les motifs à l'origine des nombreuses formes de violence en milieu de travail » (p. 85). Toutefois, un modèle mixte – qui fait état de l'interaction entre un ensemble de facteurs, tels ceux mentionnés précédemment – est à privilégier pour expliquer le phénomène.

L'impact du harcèlement sur les personnes et l'organisation

Le harcèlement a des incidences tant sur les personnes que sur l'organisation. Tout d'abord, pour ce qui est des répercussions sur les personnes, les victimes de harcèlement peuvent subir, selon Nazare-Aga (1997), des perturbations sur le plan psychologique, somatique, comportemental ainsi que sur le plan de la performance au travail :

- Sur le plan psychologique, l'auteur spécifie que les victimes sont sujettes au stress, à l'anxiété, à la fatigue, à la dépression et à la démotivation qui peuvent engendrer à leur tour une baisse de l'estime de soi, une perte de confiance en soi ainsi que de l'irritabilité. Elles sont également susceptibles d'éprouver des sentiments intenses tels que la colère, l'impuissance, la peur, la honte ou l'angoisse (Rapport interministériel).

- Sur le plan somatique, les victimes ont tendance à éprouver des troubles de sommeil, de digestion ou des tensions musculaires dont les symptômes sont respectivement l'insomnie, des ulcères d'estomac, des maux de dos, de cou ou d'épaules.

- Sur le plan comportemental, les conséquences peuvent se refléter par une consommation accrue d'alcool ou de tabac, des troubles alimentaires comme la boulimie ou l'anorexie et par une plus grande agitation ou même de l'hyperactivité.

Du point de vue de la performance au travail, les individus victimes de harcèlement sont davantage sujets aux difficultés de concentration, aux trous de mémoire, à vivre un ralentissement dans l'exécution des tâches en raison d'une perte d'enthousiasme. Elles éprouvent donc une baisse d'efficacité et de productivité. Outre les catégories nommées par Nazare-Aga (1997), il est également pertinent de se pencher sur les conséquences sociales du harcèlement. Hornstein (cité dans le Rapport interministériel 2001), spécifie qu'après avoir subi de la violence, les personnes réagissent moins bien au stress, ont des habiletés interpersonnelles plus faibles, un sens de l'initiative moins grand, et sont moins amicales et moins ambitieuses.

En ce qui concerne spécifiquement les conséquences à l'encontre des témoins de situations de harcèlement, d'après l'étude menée par Damant Dompierre et Jauvin (1997), il est possible d'identifier le désintérêt, le stress, la peur et les confits relationnels.

Finalement, pour ce qui est des contrecoups pour les organisations, Damant, Dompierre et Jauvin (1997) ainsi que Gaumond et Roy (2000, cité dans le Rapport interministériel) mentionnent notamment que ce phénomène engendre une augmentation de l'absentéisme et du taux de roulement, un climat social hostile ainsi qu'une hausse du risque d'accident, reflétant ainsi une baisse de l'efficacité organisationnelle qui peut d'ailleurs être observée par des coûts financiers importants. À titre d'exemple, le Rapport interministériel rapporte « [qu'] en Allemagne, le coût direct de la violence psychologique dans une entreprise de 1 000 employés a été estimé à 112 000 $, auxquels s'ajoutent 56 000 $ en coûts indirects » (p. 33).

En somme, les conséquences du harcèlement au travail sont nombreuses, diverses et d'intensité variable. Elles sont également fonction de l'interaction entre les caractéristiques des individus et de l'organisation. Cette problématique complexe mérite une attention

particulière afin de bien orienter les moyens de prévention et les ressources disponibles qui faciliteront les interventions futures.

Prévention et ressources

Moyens de prévention

Afin de contrer le phénomène du harcèlement au travail, des moyens de prévention doivent être mis en place, à savoir une intervention prépondérante et précédant une intervention curative comme le recours au processus judiciaire. En fait, la solution privilégiée contre le harcèlement consiste à promouvoir l'implantation d'une culture exempte de harcèlement. Pour ce faire, il est essentiel d'établir des politiques organisationnelles qui reconnaîtront le phénomène de harcèlement, véhiculeront des valeurs préventives et expliciteront les gestes à poser lorsqu'une situation de harcèlement se manifeste. De plus, afin d'outiller les membres des organisations face à ce problème, il faut identifier les ressources à leur disposition.

Élaboration de politiques organisationnelles

Il est important de mentionner que toutes les organisations ne reconnaissent pas le harcèlement au travail. En effet, ce phénomène reste un tabou dans bien de milieux de travail. Les entreprises ayant l'initiative d'implanter des politiques organisationnelles visant à prévenir le harcèlement au travail sont encore trop peu nombreuses. Ces politiques organisationnelles englobent toute la gamme de politiques en matière de gestion des ressources humaines que peut adopter l'employeur pour prévenir la violence en milieu de travail ou en diminuer les effets (DiGiacomo, 1999). Toutefois, les entreprises attentives au phénomène ont généralement des politiques organisationnelles ou des codes de conduite qui ne sont pas formellement énoncés. Compte tenu de cette lacune, il s'avère donc nécessaire d'encourager les organisations à développer des politiques préventives claires et spécifiques en matière de harcèlement. À cet égard, le gouvernement fédéral offre d'ailleurs un exemple en ayant élaboré dernièrement une définition visant à reconnaître le phénomène de la manifestation du harcèlement entre employés : « comportement malséant et blessant d'un employé de la fonction publique envers un autre dont l'importunité était connue de l'auteur ou n'aurait pas dû lui échapper. Tout propos, action ou exhibition répréhensible qui abaisse, amoindrit, humilie ou embarrasse un employé, soit une fois ou continuellement ».

Afin de mettre en valeur les politiques organisationnelles préventives en matière de harcèlement, les dirigeants des entreprises se doivent de défendre moralement toute initiative de prévention du phénomène, tout en démontrant une attitude d'intolérance à l'égard du harcèlement ou de toutes autres formes de discrimination (Resch et Schubinski, 1996, cité dans Hoel, Rayner et Cooper, 1999). Tel que mentionné précédemment, il serait approprié de promouvoir une culture reflétant des valeurs telles que l'adoption entre collègues d'une attitude fondée sur l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel. Par exemple, dans un contexte où un employé est présumé victime ou accusé de harcèlement, l'organisation se doit d'encourager la discussion entre les parties afin de favoriser l'émergence de solutions pertinentes. Ainsi, en reconnaissant et en véhiculant des valeurs préventives au harcèlement, les hauts gestionnaires supportent leurs employés dans une telle situation, ce qui représente une condition préalable au succès de ce type d'intervention selon Olweus (1991, cité dans Hoel, Rayner et Cooper, 1999). À cet effet, le Rapport interministériel mentionne que l'engagement des cadres supérieurs représente un facteur essentiel de réussite du changement souhaité en cas de problèmes liés au harcèlement.

En ce qui a trait aux acteurs organisationnels, il est important en premier lieu d'encourager les superviseurs immédiats qui interagissent le plus fréquemment avec les employés à créer des conditions de travail positives, à identifier des causes potentielles du harcèlement moral ainsi qu'à établir un contact rapide avec les ressources disponibles, si nécessaire. Bref, les superviseurs doivent être en mesure de conscientiser les employés face aux situations de harcèlement et les aider à établir des relations de travail harmonieuses (Agence canadienne de développement international, A.C.D.I. 2000, http://www.acdi-cida.gc.ca).

Les employés se doivent également de développer des comportements qui minimisent l'incidence des problèmes. En effet, ils doivent encourager leurs collègues victimes de ce type de violence à résoudre le problème par diverses actions. Par exemple, comme le précise Brown (1996) :

« Faire preuve d'empathie ne suffit pas à établir des relations positives en milieu de travail, il s'agit plutôt d'être vigilant aux problèmes et à leurs conséquences sur les perceptions, élaborer et maintenir des limites fermes et claires, de ne point s'arrêter aux hypothèses, ni dresser un mur d'indifférence face aux préoccupations » (p. 270).

Donc, il est de mise d'inculquer aux employés le devoir de dénoncer l'agresseur ainsi que de se présenter en tant que témoins dans chacun des cas où ils ont pu constater des situations de harcèlement. À cet effet, il est primordial de s'assurer que les informations fournies demeurent confidentielles et qu'elles ne soient pas inscrites au dossier de l'un ou l'autre des protagonistes tant qu'une enquête approfondie n'aura pas confirmé la validité des informations recueillies. Ainsi, en appliquant ces procédures, on évite d'entacher de façon injustifiée la réputation des personnes concernées s'il advenait que la situation de harcèlement ne s'avérait pas réelle. La reconnaissance du problème et l'écoute de la victime ainsi que l'intervention des témoins contribueront à rompre et à mettre fin à cette dynamique du harcèlement.

D'autre part, lorsque l'on élabore des politiques organisationnelles en matière de harcèlement, il est important d'y insérer les droits des plaignants ainsi que ceux des présumés fautifs. Le Conseil du Trésor a ciblé certains de ces droits.

L'ensemble des acteurs organisationnels précédemment mentionnés devraient également être soumis, selon le Rapport interministériel sur le harcèlement psychologique (2001), à une campagne de sensibilisation organisée aussi bien par les employeurs et leur associations que par les associations syndicales de l'organisation. Les firmes de consultants qui s'occupent, par exemple, du développement organisationnel pourraient intervenir en pareille situation. Plus encore, selon le même rapport, une formation pour les employés et les cadres est fortement recommandée car le harcèlement représente souvent une nouvelle réalité à laquelle les gens n'ont pas encore été sensibilisés. Une telle formation pourrait porter sur la résolution de conflits, les communications ainsi que les valeurs de gestion privilégiées au quotidien.

Ressources

Les ressources accessibles aux acteurs dans les situations impliquant le harcèlement au travail sont diverses et multiples. On retrouve, notamment à l'interne, plusieurs membres pouvant agir à titre de personnes-ressources. Celles-ci peuvent être par exemple des collègues, un superviseur immédiat, un gestionnaire de plus haut niveau, un ombudsman, un représentant syndical, un conseiller en ressources humaines, ou encore un intervenant des programmes d'aide aux employés.

On peut retrouver également plusieurs ressources à l'externe. La Commission de la santé et de la sécurité au travail considère par exemple ce phénomène comme une cause de lésions professionnelles. Plusieurs conventions collectives comportent aussi des clauses relatives à la violence qui se limitent ordinairement aux recours en cas de violence hiérarchique, c'est-à-dire d'un palier organisationnel à un autre. Nonobstant cette réalité, la partie syndicale d'une organisation peut être considérée comme une ressource. Le *Code civil* ou l'*Omnibus* accordent également aux employés et

Droits des plaignants et droits des présumés fautifs
(Politiques organisationnelles en matière de harcèlement)

Les droits des plaignants	*Les droits des présumés fautifs*
• pouvoir déposer une plainte et obtenir un examen sans crainte de représailles;	• être informé qu'une plainte a été déposée;
• être accompagné par une personne lors des entrevues relatives à la plainte;	• recevoir les allégations par écrit;
• être assuré que la plainte écrite ne soit pas versée à son dossier personnel;	• posséder une période de temps raisonnable pour y répondre;
• recevoir l'information relative à la plainte en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi de la protection des renseignements personnels*;	• être accompagné par une personne de son choix pendant les entrevues concernant la plainte;
• être informé de l'application des mesures correctives y compris des mesures disciplinaires à la suite d'une plainte justifiée;	• recevoir l'information relative à l'examen en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*;
• être traité équitablement.	• être traité équitablement.

Source : Le Conseil du trésor du Canada.

employeurs le droit d'avoir certains recours légaux. Par contre, ceux-ci constituent davantage un moyen curatif en matière de violence au travail qu'un moyen préventif. Dans la plupart des cas, on prône la prévention via des moyens comme la médiation ou la conciliation au détriment des procédures légales. En effet, à l'opposé de telles procédures, la médiation peut promouvoir des opportunités d'apprentissage et de réflexion ainsi que la réduction de sentiments d'impuissance par la participation des employés au développement et à l'implantation de nouvelles stratégies pour contrer la violence (Donnellon et Kolb, 1997, cité dans Hoel, Rayner et Cooper, 1999).

Le Rapport interministériel recommande également l'intervention de médiateurs et de commissaires du travail en vue de régler les situations impliquant du harcèlement. Pour ce faire, l'organisme Info-médiation est une ressource à conseiller. Lorsque ce moyen échoue, les protagonistes peuvent toujours s'adresser à la Commission des lésions professionnelles, le tribunal faisant suite aux plaintes non-résolues de la Commission de la santé et sécurité au travail. À ce titre, plusieurs autres ressources peuvent être utilisées au Québec en pareille situation : l'organisme Au bas de l'échelle, un groupe populaire pour la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués, la Commission des normes du travail, la Confédération des syndicats nationaux et la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec représentent quelques-unes de ces ressources (http://guide2000.iquebec.com/guide2000).

Conclusion

Malgré la croissance de la documentation sur ce sujet, un décalage notoire est encore maintenu entre l'ampleur du problème et la connaissance actuelle sur la prévention (Runyan, 2001). Le même auteur soulève également d'autres carences ayant trait notamment au manque d'études épidémiologiques sur ce phénomène ainsi qu'au manque d'interventions testées sur le terrain. Selon lui, il serait pertinent de développer des stratégies de prévention de la violence appuyées par des théories et concepts issus de l'intervention. Plus concrètement, il faut s'efforcer de standardiser les définitions et développer un vocabulaire clair décrivant les moyens de prévention et les mesures d'intervention. Malgré tout, la priorité est sans aucun doute la reconnaissance sociale du phénomène, ce qui représenterait un pas dans la bonne direction (Rapport interministériel).

Il est essentiel de comprendre que les bénéfices concrets de toutes formes de prévention sont rarement visibles à très court terme. En fait, plusieurs effets indirects, comme une prise de conscience personnelle ou encore des discussions révélatrices concernant des conflits entre collègues, sont à prendre en considération. Il ne faut donc pas négliger les effets à long terme issus des mesures préventives. De futures pistes de recherche pourraient s'attarder sur l'évaluation de ce type d'effet. Enfin, le développement de stratégies innovatrices et pratiques en matière de harcèlement dépendra de l'habileté des chefs d'entreprises et des intervenants en milieu organisationnel et de leur habileté à travailler ensemble pour implanter de telles stratégies d'intervention.

Bibliographie

ANDERSON, L.M. et C.M. PEARSON. 1999. « Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace ». *Academy of Management Review*, Vol. 24, nº 3, 452-471.

BARON, R.A. et J.H. NEUMAN. 1996. « Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on their Relative Frequency and Potential Causes ». *Aggressive Behavior*, Vol. 22, 161-173.

BJÖRKQVIST, K., K. ÖSTERMAN et A. KAUKIANIEN. 1997. « Social Intelligence - Empathy = Aggression? » *Aggression and Violent Behavior.*

BROWN, N.W. 1996. « The destructive narcissistic pattern ». *Behavior and Personality*, Vol. 24, nº 3, 263-272.

COURCY, F. et al. 2000. « L'agression, la violence et la déviance en milieu de travail : une relecture pluridisciplinaire et essais de définition ». Article non publié.

DAMANT, D., J. DOMPIERRE et N. JAUVIN. 1997. *La violence en milieu de travail.* Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes. (CRI-VIFF), Université Laval.

DIGIACOMO, G. 1999. « Agression et violence en milieu de travail ». *Gazette du travail*, Vol. 2, nº 2, 77-92.

HIRIGOYEN, M.F. 1998. *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien.* Éd. Syros Pocket, Paris.

HOEL, H., C. RAYNER et C.L. COOPER. 1999. « Workplace Bullying ». *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 14, Chapitre 5.

JAUVIN, N., J. DOMPIERRE et M. VÉZINA. 1999. *Recension de la littérature sur la violence au travail.* Équipe de recherche RIPOST, CLSC, Haute-Ville, Université Laval.

LEYMANN, H. 1996. « Mobbing : La persécution au travail ». Seuils, Paris.

MERCHANT, J.A. et J.A. LUNDELL. 2001. « Workplace Violence Intervention Research Workshop, April 5-7, 2000, Washington, DC, Background, Rationale, and Summary ». *American Journal of Preventive Medicine*, Vol. 20, nº 2, 135-140.

NAZARE-AGA 1997. « Les manipulateurs sont parmi nous : Qui sont-ils? Comment s'en protéger? ». *Les Éditions de l'Homme*, Québec.

PEEK-ASA, C., C.W. RUNYAN, C. ZWERLING. 2001. « The Role of Surveillance and Evaluation Research in the Reduction of Violence Against Coworkers ». *American Journal of Preventive Medicine*, Vol. 20, nº 2, 141-148.

Québec, ministère du travail. 2001. *Rapport interministériel sur le harcèlement psychologique au travail.* Le rapport est disponible à <http://travail.gouv.qc.ca>.

RIOUX, P., A. SAVOIE et L. BRUNET. 2000. *Étude descriptive en matière de comportements antisociaux en milieu de travail.* Article non publié.

RUNYAN, C.W. 2001. « Moving Forward with Research on the Prevention of Violence Against Workers ». *American Journal of Preventive Medecine*, Vol. 20, nº 2, 169-172.

SKARLICKI, D.P. et R. FOLGER. 1999. « Personality as a Moderator in the Relationship between Fairness and Retaliation ». *Academy of Management Journal*, Vol. 42, nº 1, 100-108.

SIMARD, R. mars 2001. « Violence en milieu de travail, à qui la faute ? ». *Psychologie Québec*. 29-32.

TOBIN, T.J. 2001. « Organizational Determinants of Violence in the Workplace ». *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 6, 91-102.

DIMINUER LES TAUX DES ACCIDENTS MORTELS DANS LES PROFESSIONS DANGEREUSES : LEÇONS TIRÉES DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE DU NORD-OUEST DU PACIFIQUE

Stephen J. Havlovic
College of Business and Economics
University of Wisconsin - Whitewater

William M. Moore
College of Business Administration
Valparaiso University

Introduction

Le travail d'ouvrier forestier est un métier extrêmement dangereux qui enregistre traditionnellement un taux de mortalité élevé comparativement aux autres professions (Conway, 1976; Prouty, 1985). Une étude récente menée par l'Organisation internationale du Travail place cette occupation parmi les plus dangereuses au monde. « La fréquence d'accidents et le taux de mortalité sont de deux à trois fois plus élevés que dans d'autres secteurs industriels. » (OIT, 1997:8). Cette profession est aussi exigeante que dangereuse. La moindre erreur peut rapidement devenir fatale, la chute des arbres et les véhicules en mouvement ne laissant que très peu de chance de survie.

> Les ouvriers forestiers doivent souvent composer avec le poids énorme et le mouvement irréversible des arbres et des billots qui tombent, roulent et glissent. Les opérations forestières s'effectuent généralement dans des lieux éloignés à accessibilité réduite ... Travaillant à l'extérieur, ils sont susceptibles d'être exposés à des froids et chaleurs extrêmes ainsi qu'à la pluie et à la neige. Tous ces facteurs, combinés à l'utilisation de la tronçonneuse, toujours potentiellement dangereuse, ont fait en sorte que l'industrie forestière se trouve constamment parmi les plus dangereuses au pays (Employment Safety and Health Guide, 1989:12,058) [traduction].

Dans l'exploitation forestière, les risques en matière de sécurité ont augmenté au fil des années dans de nombreux cas. À titre d'exemple : « l'industrie se déplace vers des régions de moins en moins accessibles aux pentes de plus en plus abruptes et de nombreux 'tonneaux' se sont produits, accidents où des machines lourdes ont basculé et sont tombées sur des ouvriers. Des trousses de formation et de sensibilisation destinées aux personnes qui travaillent sur des terrains inclinés sont en cours de préparation. » (Rupp, 1994:1) [traduction]

Les processus d'exploitation traditionnels associés à l'industrie forestière sont composés d'un certain nombre d'étapes dont chacune comporte un risque élevé de blessure ou de décès. Ces activités incluent : l'abattage, le tronçonnage (découpe des arbres abattus); le débusquage (le transport des billots vers un point de chargement); le chargement; le débardage ou flottage; le déchargement et le triage/mise en allingues. Dans le Nord-Ouest du Pacifique, l'industrie forestière fonctionne à l'année longue, se déplaçant vers les basses altitudes pendant les mois d'hiver (Conway, 1976). Plusieurs exploitations effectuent deux quarts de travail, en s'éclairant la nuit afin de rentabiliser au mieux leurs investissements. « Le travail de nuit présente des risques particuliers pour les travailleurs et les équipements. La visibilité réduite et de plus basses températures peuvent rendre le travail plus ardu et dangereux » (WCB-BC, 1989:9) [traduction].

Le terrain montagneux et accidenté de cette région ainsi que l'utilisation de systèmes à câble et d'hélicoptères pour le débusquage des billots ne font qu'augmenter les risques potentiels (OCDE, 1964).

— Les auteurs tiennent à souligner l'aide à la recherche fournie par Stacey Barnhart, Lisa Gano, John Haws, Gary Helmer, Keith Mason, Eric Ossiander, Judy Sugnet et Bruce West.

Les accidents de véhicules motorisés représentent également un pourcentage croissant des accidents mortels dans l'industrie forestière. Par exemple, au cours des deux premiers mois de 1998, trois ouvriers forestiers de la Colombie-Britannique sont décédés au cours de trois accidents distincts de camions (MacDonald, 1998:6). Ce phénomène ne date pas d'hier et les archives provinciales et de l'État révèlent que les organismes de réglementation de la sécurité sont conscients des périls associés au transport des billes depuis plus de 40 ans. À titre d'exemple, l'évaluation suivante, qui date de 1956, serait tout aussi appropriée aujourd'hui : « la conduite de grumiers est extrêmement dangereuse et hautement compétitive, exigeant ainsi des compétences supérieures, de la patience, du courage et, par-dessus tout, une courtoisie de conduite publique », (Department of Labor and Industries, 1956 :5).[traduction]

Écarts régionaux dans les taux de mortalité

Bien que relativement élevés dans tous les pays, les taux de mortalité parmi les ouvriers de l'industrie forestière varient considérablement. Ces taux oscillent entre 0,11 décès par million de mètres cubes exploités en Finlande et 4,4 décès par million de mètres cubes en Malaisie. Une étude récente menée par l'Organisation internationale du Travail attribuait à la Colombie-Britannique un taux de 0,28 décès par million de mètres cubes et 0,26 décès par million de mètres cubes aux États-Unis (OIT, 1997).

Des études effectuées par l'industrie ont également indiqué des différences régionales dans les taux de mortalité. Par exemple, Myers et Fosbroke (1994) ont découvert que les décès liés à l'industrie forestière dans la région du Pacifique des États-Unis étaient moins nombreux que ceux signalés dans les régions de l'Est, du Centre et des Rocheuses. Les auteurs attribuent ce taux inférieur à la mise en application par certains États de normes encore plus strictes que celles exigées dans la réglementation [fédérale] de l'Occupational Safety and Health Administration. « Six États (la Californie, l'Oregon, le Washington, l'Alaska, le Michigan et Hawaii) se sont dotés de leurs propres normes en matière d'exploitation forestière au cours des années 70, normes plus détaillées que la réglementation fédérale » (Myers et Fosbroke, 1994:104) [traduction]. L'on dénote également des différences au niveau des taux d'accidents entre les juridictions américaine et canadienne dans le Nord-Ouest Pacifique. Selon une étude menée par Prouty (1985), la Colombie-Britannique possède une meilleure fiche de sécurité que la Californie, l'Oregon et le Washington.

Différences entre les approches de réglementation et les résultats

Malgré un taux de mortalité élevé comparé à la grande majorité des autres industries, le Nord-Ouest Pacifique a longtemps cherché à prendre des mesures correctives par le biais d'initiatives à grande et à petite échelle. Les législatures étatiques et provinciales ont reconnu, depuis des décennies déjà, que le marché et le régime d'indemnisation des accidentés du travail n'offraient pas aux compagnies forestières privées une incitation suffisante pour rendre les conditions de travail plus sécuritaires. Étant donné ces insuffisances, la Colombie-Britannique, les États de Washington et de l'Oregon ont tenté d'adopter des politiques publiques permettant d'offrir aux entreprises les mesures incitatives et l'assistance nécessaires à la mise en place de pratiques plus sécuritaires.

Au cours du 20e siècle, les États de Washington et de l'Oregon ont été des chefs de file en matière d'indemnisation des accidentés du travail et de santé et de sécurité au travail. À cet égard, la United States Occupational Safety and Health Administration a conclu, lors d'une évaluation en 1989, que : « ... la responsabilité civile délictuelle s'applique rarement à ces accidents [au sein d'exploitations forestières] et que le système [fédéral] d'indemnisation des travailleurs contenait plusieurs failles minant son efficacité à fournir des incitatifs aux compagnies forestières pour créer des milieux de travail sécuritaires ». (Employment Safety and Health Guide, 1989:12,075) [traduction]

Washington a été l'un des premiers États à adopter une loi rendant obligatoire l'indemnisation des victimes d'accidents du travail (Industrial Insurance Department, 1912). Les États de Washington et de l'Oregon font partie des 24 États ayant leurs propres programmes de sécurité sous l'égide de la Occupational Safety and Health Administration (Parnes, 1984).

Il y a cependant certaines différences quant à l'approche préconisée par ces organismes en matière de réglementation dans le Nord-Ouest Pacifique.

La Colombie-Britannique

L'industrie forestière de la Colombie-Britannique est régie par la *British Columbia Workers' Compensation Act* depuis 1916. Cette loi attribue à la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique la responsabilité de la prévention des accidents, notamment par la formation et l'application des règlements. Dès 1932, un système « d'établissement des coûts en fonction de l'incidence » pour les employeurs de l'industrie forestière fut mis en place à titre expérimental. Le plan, axé sur les mesures incitatives, était conçu pour encourager et accélérer l'élaboration de programmes de prévention des accidents (WCB-BC, 1966). Par la suite, d'autres industries de la Colombie-Britannique se sont inspirées de ce plan qui a été amélioré et mis en oeuvre de façon permanente dans l'industrie forestière.

Traditionnellement, les lois de la Colombie-Britannique appuient les comités conjoints sur la santé et la sécurité ainsi que sur la prévention d'accidents beaucoup plus que ne le font les lois de Washington ou de l'Oregon (Prouty, 1985). Depuis 1920, le *British Columbia Workers' Compensation Act* exige la formation de comités de sécurité sur tout lieu de travail, incluant les camps forestiers comptant 50 employés ou plus. En 1950, la Loi a été étendue pour exiger la formation de tels comités dans les lieux de travail comptant 20 employés ou plus. En vertu de cette loi, les comités de sécurité n'ont toutefois qu'un rôle consultatif en matière de sécurité (Ledger, 1988). L'obligation légale de former ces comités a été adoptée seulement durant les années 40 dans l'État de Washington et durant les années 80 dans l'Oregon. On ignore cependant l'importance de leurs répercussions. De plus, depuis la mise en place des comités de sécurité, peu de recherches ont été entreprises afin de déterminer leur efficacité (Bryce et Manga, 1985:257).

En 1952, le rapport du commissaire de la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique faisait état de plusieurs recommandations visant à réduire le nombre de décès et de blessures dans l'industrie forestière. Celles-ci incluaient :

- des inspections plus fréquentes;
- des amendes plus sévères pour les infractions;
- une autorisation pour les inspecteurs d'émettre des « ordonnances provisoires d'arrêt des travaux »;
- une obligation pour les employeurs de comptabiliser les heures d'exposition des ouvriers afin de calculer la fréquence des accidents; et
- une suggestion pour que les inspecteurs soient accompagnés d'un membre syndical désigné du comité conjoint de la santé et la sécurité (Sloan, 1952:R287-R288).

En 1971, un système d'inspection [forestier] informatisé était déjà en place afin d'assurer un suivi plus régulier des petites opérations transitoires (WCB-BC, 1973:4). Au cours de la même année, les *règlements de prévention des accidents* furent complètement revus par la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique et un comité conjoint de consultation patronal-syndical. Cette réglementation est entrée en vigueur en 1972 (WCB-BC, 1971:1). Pendant les années 70, les montants des amendes sont passés de 500 à un peu plus de 10 000 $ pour toute infraction aux règlements de sécurité et la possibilité d'emprisonnement du contrevenant y a été ajoutée. (WCB-BC, 1974:5).

La formation sur la sécurité était une autre méthode de réduction des accidents et blessures sur les chantiers forestiers, préconisée par la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique. Celle-ci a présenté quelques séminaires sur l'abattage et le tronçonnage en 1968, 1969 et 1972 (WCB-BC, 1968-1972). En 1973, 15 000 guides à l'intention des abatteurs et tronçonneurs (*Faller and Bucker Manuals*) ont été distribués aux ouvriers forestiers ainsi qu'à leurs employeurs, et 10 000 copies additionnelles ont été commandées dans le cadre d'une initiative de formation globale sur la sécurité. La Commission a présenté 75 séminaires sur l'abattage et le tronçonnage au cours de l'année 1973 (WBC-BC, 1973:3) et 683 l'année suivante, ces derniers traitant notamment de programmes sur les techniques sécuritaires d'abattage et de tronçonnage (WCB-BC, 1974:4).

Les gestionnaires forestiers doivent reconnaître que la sécurité en milieu de travail constitue un facteur important de la productivité. Selon Randy Celebrate, consultant en sécurité des travailleurs, « les accidents mortels ne diminueront pas de façon régulière tant que l'industrie ne considérera pas la sécurité des employés aussi importante que la production » (Rupp, 1994:1). En 1994, la Colombie-Britannique a commencé à poursuivre vigoureusement les compa-

gnies forestières lors d'accidents résultant de la non-observation de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (Eccles, 1994:2).

En dépit des nombreuses initiatives entreprises au niveau de la sécurité, la Colombie-Britannique possède un des taux de décès liés au travail les plus élevés au Canada, se situant au deuxième rang après l'Ontario (Luke, 1995:M7). Cette situation résulte très vraisemblablement de l'importance et des dangers accrus au sein de l'industrie forestière en Colombie-Britannique, une industrie qui demeure la plus dangereuse de la province en affichant un taux de mortalité deux fois plus important que celui de l'industrie de la construction (Steffenhagen, 1997:A1).

L'État de Washington

Le texte législatif de l'État de Washington, semblable à celui de la Colombie-Britannique « est spécialement conçu afin d'intégrer les fonctions de réglementation de l'assurance contre les accidents du travail et celles de la sécurité et de la santé au travail sous une même autorité » (Department of Labor and Industries, 1991:2) [traduction]. Dans cet État, les politiques publiques sont entrées en vigueur au début des années 1900. La *Industrial Insurance or Workmen's Compensation Act* de Washington a été mise en application en 1911, représentant ainsi le premier système « obligatoire » aux États-Unis.

> « La Commission enquêtera, conformément aux dispositions de cette loi, sur les causes de toute blessure grave et rapportera périodiquement au Gouverneur toute infraction ou tout laxisme quant à l'application des règlements ou lois concernant la protection des employés, sous la surveillance du ministère ».
>
> *(Industrial Insurance Department, 1912)* [traduction]

Dès leurs origines, les politiques publiques de l'État de Washington ont reconnu que la prévention des accidents constituait une composante indissociable de l'indemnisation des accidentés du travail (Industrial Insurance Department, 1912). En 1945, une direction spécifique nommée Division of Safety a été créée afin d'effectuer des inspections dans les lieux de travail et de contrôler l'application des règlements de sécurité (Prouty, 1985; Department of Insurance and Finance, 1986).

Les citations suivantes, tirées de la révision des normes de sécurité effectuée en 1948, démontrent l'intention de l'approche législative préconisée dans les années 40 :

> *« Les opérations forestières représentent, dans l'État de Washington, une occupation extrêmement dangereuse qui devient de plus en plus complexe en raison des nouvelles méthodes de travail et de l'arrivée de nouveaux travailleurs inexpérimentés dans l'industrie. ... les pratiques dangereuses représentent la cause prédominante d'accidents. Cette révision des Loggers [sic] Safety Standards a été conçue pour pallier les défaillances mécaniques et humaines et incorpore de nouveaux règlements pour faire face au développement de l'industrie depuis la dernière révision des normes de sécurité des exploitations forestières en 1936 ».*
>
> *(Department of Labor and Industries, 1948).* [traduction]
>
> *« Une prévention efficace des accidents incorpore ces cinq principes : (a) leadership de la part de la direction; (b) collaboration des employés; (c) organisation efficace; (d) formation complète; (e) bonne supervision. »*
>
> *(Department of Labor and Industries, 1948:10).* [traduction]

En vertu des Logging Standards de l'État de Washington établis en 1948, des comités de sécurité étaient requis pour toute opération comptant 10 employés ou plus. Chaque comité devait être constitué d'un nombre égal de représentants choisis par les employés et l'employeur mais ne devait pas dépasser cinq représentants de chaque partie (Department of Labor and Industries, 1948). Ces comités devaient participer activement à la prévention des accidents et collaborer à l'amélioration des consignes de sécurité existantes.

Au cours des années 50, on commença à porter une attention toute particulière à la prévention des accidents dans l'industrie forestière de l'État de Washington. Dans les années 60, on soulignait de plus en plus l'importance de la formation et de l'intégration de pratiques sécuritaires. L'énoncé suivant

reflète l'adoption de cette nouvelle approche : La *Safety Education Section* a adopté le principe stipulant que la formation en matière de sécurité est une question de formation professionnelle. La sécurité fait partie intégrante du processus de travail et chaque ouvrier doit, afin de pouvoir travailler en toute sécurité, être formé de façon à effectuer ses tâches de façon sécuritaire, sans commettre d'erreur. ... Chaque personne doit être formée par un expert-conseil en sécurité pour effectuer les tâches qui lui sont assignées, s'intéresser au programme et mettre personnellement en pratique les consignes de sécurité (Department of Labor and Industries, 1968:9).

L'adoption de la *United States Occupational Safety and Health Act* en 1970 appelait l'État de Washington à réviser ses lois en matière de sécurité ou bien à se soumettre à une autorité fédérale. L'État a décidé de poursuivre sa tradition de chef de file en matière de sécurité et de santé aux États-Unis et a adopté en 1973 la *Washington Industrial Safety and Health Act* qui régit tous les milieux de travail. La tâche d'administrer le programme de sécurité et de santé revient au Washington Department of Labor and Industries.

Vers le milieu des années 80, le nombre de décès dans l'industrie forestière a augmenté en raison d'une négligence évidente quant à l'application des pratiques de travail sécuritaires. Cette situation a provoqué une sensibilisation au besoin d'une meilleure sécurité dans le travail.

« Suite à une triste année où 25 ouvriers ont perdu la vie dans les chantiers forestiers de l'État de Washington, 1988 s'est terminée avec un bilan de 11 décès, le nombre le moins élevé de toute l'histoire. ...Tous les employeurs du secteur forestier ont fait preuve d'un engagement renouvelé pour aider leurs équipes à éviter les accidents » (Kessler, 1989:3). [traduction]

« Selon un rapport datant de 1989, depuis la promulgation de la Loi en 1973, plusieurs employeurs de l'industrie forestière ont failli à leur obligation de mettre en place le *Accident Prevention Program* » (Department of Labor and Industries, 1989 :4). D'après une étude effectuée en 1990, « presque 80 % des instructions émises par les agents de conformité incluaient une référence indiquant que l'employeur ne possédait pas un programme écrit de prévention des accidents » (Brown, 1991:3). Un tel programme doit contenir des sections « technique » et « opérationnelle » (Department of Labor and Industries, 1989:4). Selon les *General Safety and Health Standards-WAC 296-24-040*, un tel programme doit inclure :

- une orientation en matière de sécurité;
- des procédures stipulant quand et comment déclarer un accident;
- des procédures pour déclarer les conditions et pratiques dangereuses;
- de la formation sur l'utilisation et l'entretien des équipements de protection personnelle;
- des conseils judicieux sur les mesures d'urgence appropriées;
- de la formation pour garantir l'identification des substances dangereuses; et
- un comité de santé et de sécurité.

L'Oregon

De nombreuses lois de l'Oregon sur la santé et la sécurité sont similaires à celles de l'État de Washington (p. ex. *Workmen's Compensation Act* de 1911 et *Washington Industrial Safety and Health Act* de 1973). Washington a toutefois mis plus d'emphase sur la réglementation en matière de sécurité. L'assemblée législative de l'Oregon « a créé, en 1913, la *State Industrial Accident Commission* afin de réglementer les conditions de sécurité et de santé au travail. . . . La Commission avait l'autorité d'établir, d'appliquer et d'administrer les statuts et règlements nécessaires pour assurer la sécurité dans les milieux de travail » (Department of Insurance and Finance, 1986) [traduction].

La loi de suivi sur l'indemnisation des accidentés du travail est entrée en vigueur un an plus tard et, pour l'essentiel, n'a pas été vraiment modifiée jusqu'au milieu des années 60 (Department of Insurance and Finance, 1993). Selon la loi initiale de 1913, la décision de contribuer ou non au fond d'indemnisation revenait aux employeurs des industries à risque. Ceux qui décidaient de le faire ne pouvaient pas faire l'objet de poursuites puisque celles-ci devaient être intentées contre la Commission (Department of Insurance and Finance, 1993). En 1943, la Commission s'est vu confier la responsabilité d'enquêter et de contrôler l'application des règlements en matière de sécurité. Dès les années 50, on reconnaissait la difficulté d'évaluer

convenablement les dangers spécifiques de l'industrie forestière et d'élaborer des règlements aptes à assurer une couverture globale de tous les chantiers de l'Oregon. « Étant donné la diversité de l'industrie forestière, chaque exploitation devrait être évaluée non pour son observation à la lettre de ce code, mais selon une norme plus élevée - celle d'une sécurité absolue en toute circonstance » (Industrial Accident Commission, 1958:2).

Les inspections des lieux de travail n'étaient cependant pas requises en Oregon avant 1959 (Department of Insurance and Finance, 1986) et ce n'est qu'en 1968 que tous les employeurs ont été régis par la *Oregon Workers' Compensation Statute* (Department of Insurance and Finance, 1993).

Toutefois, il existe des preuves d'une approche patronale-syndicale collaborative en matière de promotion de la sécurité au travail. De tels efforts volontaires conjoints en vue de compléter les normes minimales de sécurité en vigueur entre 1913 et 1973 ont été encouragés lorsque la *Oregon Safe Employment Act* a été adoptée selon les lignes directrices fédérales contenues dans la *United States Occupational Safety and Health Act* (Department of Insurance and Finance, 1986). L'approche traditionnellement préconisée par l'Oregon met l'accent sur des lois axées sur la sécurité de base et des règlements spécifiques aux industries afin d'établir un solide programme de sécurité volontaire. Cette démarche est illustrée par le *Logging Safety Code* de 1958 (Industrial Accident Commission, 1958).

En Oregon, malgré un certain retard en matière de sécurité comparativement à la Colombie-Britannique et à l'État de Washington, les archives indiquent que des comités de sécurité ainsi qu'une formation approfondie en matière de sécurité existaient depuis les années 40. Néanmoins, les dispositions obligeant la mise en œuvre de comités mixtes de santé et de sécurité n'ont été adoptées que dans les années 80. « En vertu de l'*OAR 437-01-765,* ces comités sont obligatoires pour tout employeur comptant 11 employés ou plus. Pour les compagnies comptant 10 employés ou moins, les comités de sécurité sont obligatoires s'il y a eu une incidence de journées perdues, si le taux d'incidence est au delà du 89e percentile de leur industrie ou si leur taux de cotisation à l'indemnisation des travailleurs accidentés se situe au delà du 74e percentile » (Department of Consumer and Business Services, 1994) [traduction]. Les tâches de ces comités incluent l'élaboration de procédures pour les enquêtes sur la sécurité, la tenue de ces enquêtes en milieu de travail et l'évaluation des programmes de prévention des accidents et des maladies (Beech, 1988).

Récemment, la Oregon Occupational Safety and Health Division a élaboré et mis sur Internet un programme gratuit d'éducation et de formation de base en matière de santé et de sécurité à l'intention des employeurs et employés de l'Oregon. Un certain nombre de cours sont accessibles en ligne, p. ex. *Gestion de la sécurité et de la santé; Opérations du comité sur la sécurité; Enquête efficace sur les accidents* et *la Sécurité et le Superviseur* (Oregon Occupational Safety and Health Division, 1997:5). Reste à voir si l'utilisation de cette nouvelle technologie de formation aura l'effet désiré sur la santé et la sécurité au travail.

Responsabilités des travailleurs

Tout semble indiquer que le l'inobservation de la part des travailleurs des consignes de sécurité a contribué au taux d'accidents mortels survenus dans les chantiers forestiers du Nord-Ouest Pacifique. Par exemple, « ces dernières années, la majorité des décès attribuables aux opérations de débusquage et de chargement ont été le résultat d'un non-respect des *Health and Safety Regulations* de l'Oregon. . . . Il n'y a pas de nouveaux éléments pour ces accidents mortels! Les ouvriers forestiers meurent aujourd'hui exactement de la même façon qu'il y a 40 ans » (Oregon Occupational Safety and Health Division, 1993). [traduction]

Une tendance établie d'erreurs humaines et de non-observation des règlements de sécurité persiste au fil des années dans les trois sphères de compétence. Le gouvernement de l'Oregon a déclaré qu'un « effort concerté » est nécessaire afin de réduire de manière significative les taux d'accidents des activités telles que le débusquage et le chargement (Oregon Occupational Safety and Health Division, 1993). L'introduction de la technologie et des techniques d'amélioration continue n'a pas pu éliminer la part de 'l'erreur humaine' dans les accidents. En 1996, le secteur de la fabrication, qui inclut l'industrie forestière, a rapporté que 87,5 % des causes des décès se rapportaient à des infractions aux règlements en matière de santé et de sécurité au travail (Research and Analysis Section, 1997:6).

Une attention toute particulière doit être accordée aux nouveaux employés. Pas moins de 48 % des accidents survenus en Oregon impliquaient des employés en poste depuis un an ou moins (Research and Analysis Section, 1997:7). Selon Ed Baker, agent de sécurité de la Weyerhaeuser Co., *« depuis 1930, 90 % des accidents sont imputables à l'erreur humaine et aux [mauvaises] pratiques de travail. Rien n'a changé. »* (Department of Labor and Industries, 1990:3). Ceci concorde avec certaines déclarations faites dans l'État de Washington pendant les années 20 et 40. « Des documents qui datent de 1924 ont également révélé que de nombreux incidents ont eu lieu suite à l'inobservation des normes de sécurité » (Department of Labor and Industries, 1924:70). Les pratiques dangereuses représentent la cause prédominante des accidents dans l'industrie. La révision des *Loggers Safety Standards* (1948), a été conçue pour pallier les défaillances mécaniques et humaines (Department of Labor and Industries, 1948:i).

La persistance de décès dus à l'erreur humaine inquiète l'industrie. Par exemple, un éminent investigateur spécial de la Colombie-Britannique exprimait sa frustration face à la plupart des accidents qui auraient pu être évités si les règlements de la Commission des accidents du travail avaient été appliqués (Rupp, 1994:1).

Les syndicats ont peut-être soutenu de façon inégale le concept de comités de sécurité visant à réduire l'erreur humaine et à promouvoir les règlements de sécurité. En Oregon par exemple, la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles a vigoureusement appuyé l'établissement de comités de sécurité mixtes obligatoires (Oregon FAT-COI, 1981). Plus tôt encore, Woodworkers of America concluaient des ententes collectives qui consolidaient l'implantation des comités de sécurité sur les lieux de travail. En vertu de l'article VI de leur *convention collective cadre* de 1945, « L'administration de toute opération impliquant 25 employés ou plus devra comprendre *un comité de prévention des accidents* composé de 4 à 12 membres au maximum ». Parmi les principales fonctions des comités de sécurité se trouvaient : les inspections routinières des lieux de travail; l'enquête de tout accident grave et de toute condition dangereuse rapportée; la tenue de rencontres régulières afin de discuter des accidents récents et des inspections courantes; la tenue de dossiers sur la sécurité; la réception des plaintes et des recommandations écrites (International Woodworkers of America, 1945).

Les syndicats, notamment l'International Woodworkers of America, et leurs membres ne sont toutefois pas toujours perçus comme étant en faveur de mesures de sécurité accrues. Par exemple, un inspecteur principal de l'indemnisation des travailleurs accidentés de la Colombie-Britannique a déclaré : « En ce qui concerne l'aide de la part de l'International Woodworkers of America, ou de tout autre groupe syndiqué, je n'en ai jamais eu. Il était beaucoup plus facile d'intéresser les employeurs que les employés et beaucoup des règlements à appliquer devaient être imposés aux syndicats » (Sloan, 1952:R272).

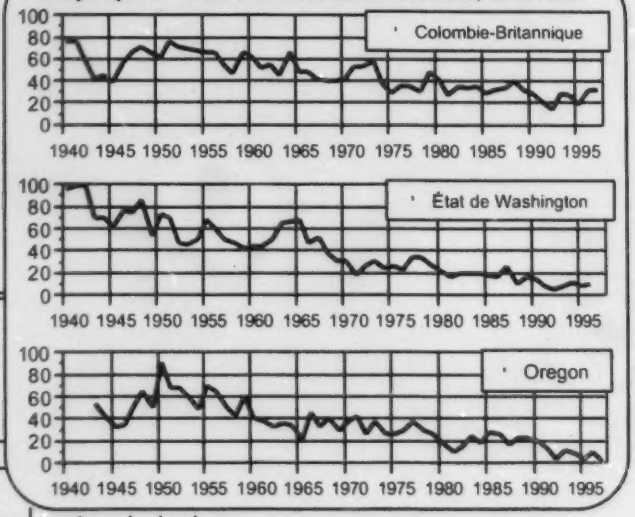
Neil Menard, de l'International Woodworkers of America-Canada, déclare que « les ouvriers forestiers sont des gars bien macho – ils sont fiers de ce qu'ils font et prennent parfois des raccourcis pour le faire » (Rupp, 1994:1). Ceci pourrait aider à comprendre la tendance établie d'accidents résultant d'infractions aux consignes de sécurité. De nombreux acteurs de l'industrie considèrent cette « culture d'acceptation » des blessures et décès dans l'industrie forestière comme la cause fondamentale de bon nombre d'accidents (Bryan, 1998:1).

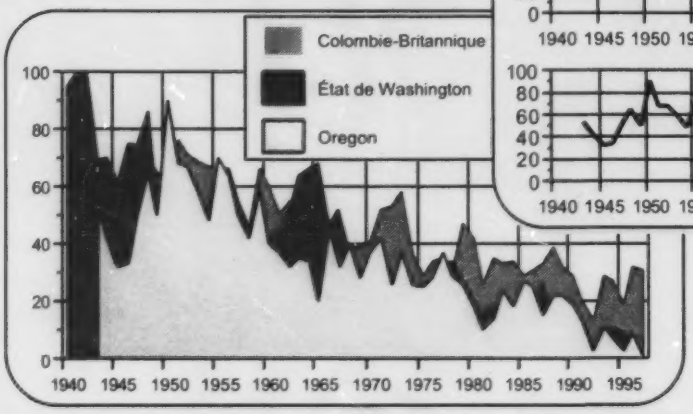
L'amélioration des techniques de premiers soins et d'évacuation ont grandement rehaussé les chances de traitement rapide et donc de survie des travailleurs. Une formation plus poussée aux premiers soins, des améliorations aux technologies de communication ainsi que la création d'équipes héliportées de soins d'urgence ont encore amélioré la capacité de répondre aux urgences médicales sur les chantiers. Les systèmes de radiocommunication tels Safety Link ont été conçus pour agir en tant que systèmes d'alerte pour les tronçonneurs en détresse (Department of Labor and Industries, 1990:5). « Au terme du sondage effectué [en 1946] sur les Premiers soins dans l'industrie forestière de la Colombie-Britannique, de Washington et de l'Orégon, cette question a fait l'objet de négociations avec l'Association de l'Ambulance Saint-Jean, à la suite desquelles le projet a vu le jour. Celui-ci a été mis en œuvre dès janvier 1948 et depuis, près de 7 000 travailleurs ont reçu une formation et environ 3 500 ont obtenu un certificat de la Saint-Jean. . . . Le projet n'a pu être mené à bien que grâce à la collaboration étroite entre la Commission des accidents du travail, la B.C. Loggers' Association et le bureau actuel de International Woodworkers of America » (Sloan, 1952:R319) [traduction].

Analyse et discussion des décès associés à l'industrie forestière dans le Nord-Ouest Pacifique

Comme on peut le constater (voir graphique no 1), le taux de mortalité a diminué de façon significative au cours des six dernières décennies. En général, cette réduction s'est faite de façon linéaire à l'échelle des trois sphères de compétence. En 1941 et 1942, l'État de Washington comptait le taux le plus élevé d'accidents mortels à raison de 99 par année. L'Oregon enregistrait le plus petit nombre de décès en 1997, un seul ouvrier ayant perdu la vie sur les chantiers cette année-là.

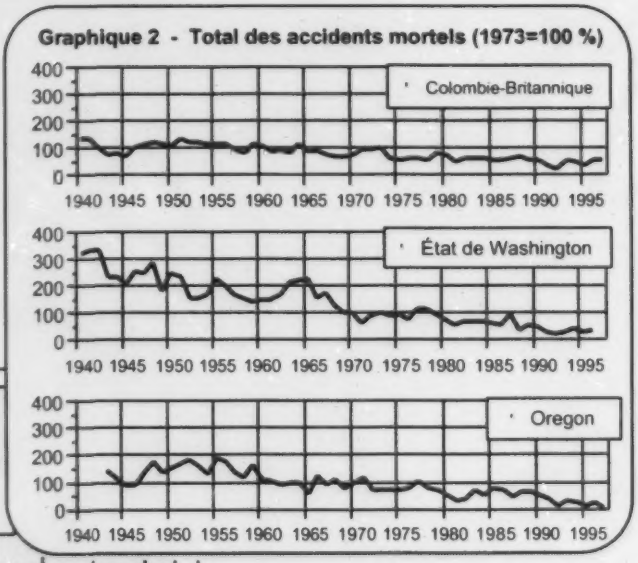
Graphique 1 - Nombre d'accidents mortels, 1940-1997

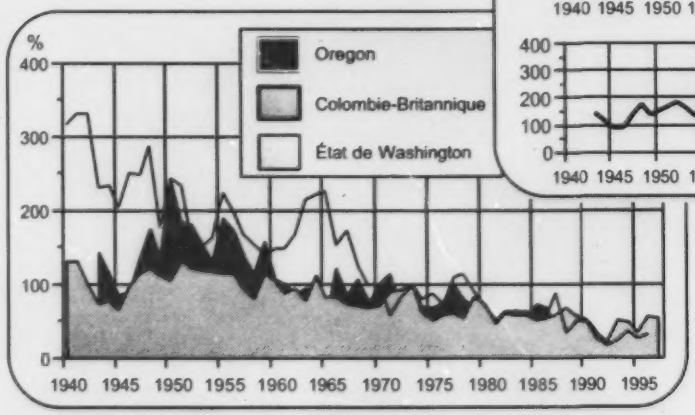




Lorsqu'on compare les taux de mortalité annuelle de l'industrie forestière aux fréquences de décès pour 1973, année où les règlements de la State Occupational Health and Safety Administration ont été adoptés, on note une tendance semblable à la baisse (voir le graphique no 2). Le taux de mortalité pour l'industrie forestière de l'État de Washington était considérablement plus élevé que ceux de la Colombie-Britannique et de l'Oregon jusqu'à la fin des années 60. À compter de 1968, on constate très peu de variance parmi les trois sphères de compétence et la tendance à la baisse continue.

Graphique 2 - Total des accidents mortels (1973=100 %)

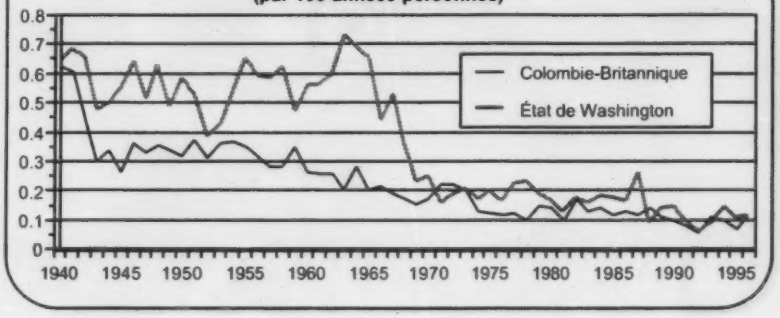




Le graphique no 3 contient les taux d'accidents mortels pour la Colombie-Britannique et l'État de Washington par tranche de 100 années-personnes. L'Oregon n'y figure pas puisque les données des heures travaillées pour les ouvriers forestiers n'étaient pas compilées avant 1976.

Bien qu'une tendance à la baisse puisse être observée pour la Colombie-Britannique et Washington, il est évident que la progression pour ce dernier est moins linéaire, atteignant même un plateau d'environ 0,55 accidents mortels par 100 années-personnes jusqu'en 1965. Suite à une hausse de courte durée au milieu des années 60, le taux des décès de l'État de Washington commence à baisser jusqu'à 0,2 accident mortel par 100 années-personnes dans les années 70. À compter de 1990, les taux d'accidents mortels de la Colombie-Britannique et de Washington ont diminué à environ 0,1 accident mortel par 100 années-personnes.

Graphique 3 - Taux d'accidents mortels - 1940-1996
(par 100 années-personnes)

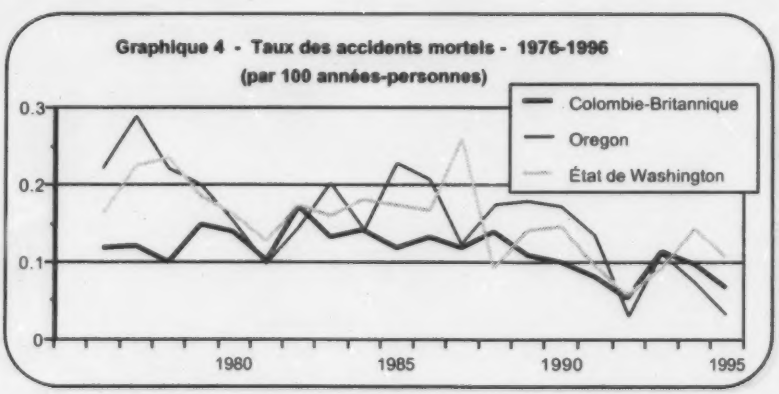


Une tendance semblable dans les taux de décès a été observée dans l'Oregon après 1976 (voir le graphique no 4). Au début des années 80, ces taux se situaient en deçà de 0,2 accident mortel par 100 années-personnes et dans les années 90, en deçà de 0,1 en moyenne. En fait, en 1992 et 1995, l'Oregon affichait le taux de mortalité le plus bas des trois sphères de compétence, soit 0,030 et 0,033 accident mortel par 100 années-personnes respectivement.

Bien que l'on constate des améliorations au niveau des trois sphères de compétence, la Colombie-Britannique affichait, jusqu'en 1970, un taux de décès bien inférieur à celui de Washington. Même s'il y a peu de données pour l'Oregon, la Colombie-Britannique affichait encore de meilleurs résultats jusqu'en 1960, mais la différence entre ces deux sphères de compétences n'était pas très prononcée. L'Oregon semble avoir enregistré un taux de mortalité inférieur à celui de l'État de Washington avant 1970.

L'écart entre la Colombie-Britannique et les deux États américains a disparu après l'adoption de la *Occupational Safety and Health Act* qui a été accompagnée de la mise en application de règlements exhaustifs en 1973. Cependant, certains faits indiquent que cette tendance était déjà amorcée dans les États de Washington et de l'Oregon avant la mise en œuvre des règlements de 1973, lorsque les ouvriers et les employeurs se sont davantage préoccupés de l'incidence des accidents mortels en milieux de travail. Il semblerait également que l'adoption de lois fédérales en matière de santé et de sécurité au travail aient renforcé et augmenté la portée des politiques existantes relatives à la formation sur la sécurité, la réglementation, l'inspection et l'application de ces politiques.

Graphique 4 - Taux des accidents mortels - 1976-1996
(par 100 années-personnes)



Un survol des archives disponibles offre plus d'information quant à la tendance à la baisse du taux des accidents mortels dans l'industrie forestière dans le Nord-Ouest Pacifique. Les taux incroyablement élevés du début des années 40 sembleraient être dus au départ d'un grand nombre d'ouvriers expérimentés pour la Seconde Guerre mondiale. Les archives révèlent que l'embauche d'ouvriers inexpérimentés (jeunes, travailleurs handicapés et âgés), pour les remplacer, serait à l'origine de l'augmentation des taux d'accidents mortels (WCB-BC, 1942 et 1943). Néanmoins, selon un rapport de 1943, « une importante proportion des nouveaux ouvriers initiés au travail manuel au début de la guerre est maintenant très consciente des dangers inhérents à l'industrie et a acquis un haut niveau de maîtrise du métier » (WCB-BC, 1943:4-5) [traduction].

La même situation s'applique, lorsque plusieurs vétérans ont réintégré l'industrie sans toutefois pouvoir faire preuve d'autant d'adresse. Dans les années 40, les réductions subséquentes du nombre de décès ont été en partie le résultat d'améliorations des compétences de la main-d'œuvre en général.

Les conventions collectives signées par l'International Woodworkers of America dans les années 40 ont été cruciales pour l'établissement et le renforcement des comités de sécurité dans l'industrie forestière et ont également contribué à la tendance à la baisse. Au cours des années 50, de nombreuses organisations ont mis sur pied des programmes de sécurité. « Le nombre d'entreprises qui offraient ces programmes de sécurité augmentait ainsi que le nombre d'ouvriers impliqués; par conséquent, une meilleure compréhension du problème rendait les efforts plus efficaces. Il en a résulté une réduction du taux de fréquence d'accidents à un niveau qui aurait été impensable quelques années auparavant » (WCB-BC, 1958:12) [traduction].

Pendant cette même période, les normes en matière de sécurité étaient rehaussées de façon continue. Par exemple en 1957, les gilets de sauvetage étaient rendus obligatoires par la Workers' Compensation Board of British Columbia lors des opérations de flottage. Depuis l'adoption de ce règlement, « pas un seul homme d'allingue ne s'est noyé. Avant 1957, en moyenne cinq hommes d'allingue se noyaient par année » (WCB-BC, 1969:12). À la fin de cette décennie, les accidents étaient perçus comme étant contrôlables. La contribution de la direction et des syndicats était considérée essentielle à un environnement de travail sécuritaire (WCB-BC, 1959).

Dans les années 60, les politiques de sécurité reconnaissant la nécessité d'incorporer les consignes de sécurité à chaque emploi ont vraisemblablement contribué à la baisse du taux d'accidents dans l'État de Washington. Cette initiative stratégique a été un facteur important pour aligner les taux de Washington sur ceux de la Colombie-Britannique et de l'Oregon. L'application des mesures de sécurité et une augmentation des inspections ont contribué à améliorer la situation à cette époque. Néanmoins, ce fut une période de croissance économique et d'opportunités où l'accent était mis sur la satisfaction de la demande nationale et mondiale. Les syndicats et les employeurs s'intéressaient surtout aux questions de production et de rémunération et négligeaient quelque peu la santé et la sécurité, d'où l'instauration des politiques fédérales aux États-Unis.

Pendant les années 70, les amendes pour infractions aux lois [de la sécurité et de la santé] ont augmenté dans les trois sphères de compétence. Les calendriers d'inspections ont été modifiés afin d'accroître le nombre d'inspections pour les métiers et les milieux de travail à haut risque (WCB-BC, 1977). Durant cette période également, la formation en secourisme mettant l'accent sur les techniques essentielles au maintien de la vie est devenue obligatoire pour les ouvriers forestiers travaillant dans des régions éloignées (Prouty, 1985:162). La formation professionnelle n'a cessé de progresser au cours de cette décennie.

Tout au long des années 80, les entreprises considérées à haut risque ont été l'objet d'inspections plus fréquentes. En 1980, « le fait de ne pas offrir de formation adéquate et de ne pas encadrer convenablement les ouvriers représentait un facteur passible d'amende dans plus d'un quart des motifs cités pour l'imposition de pénalités » en Colombie-Britannique (WCB-BC, 1980:3). Durant cette période, l'application des mesures de sécurité était suivie de près et des règlements ont également été adoptés et appuyés par des programmes locaux, incluant le recours à des spécialistes en matière de sécurité. En 1987, la Colombie-Britannique a introduit un programme de vérification interne pour les industries de la construction et les exploitations forestières. « Les employeurs qui participaient à ce programme étaient formés afin de pouvoir évaluer leurs propres programmes de sécurité et faisaient ensuite l'objet d'une vérification de sécurité de la part de la Workers' Compensation Board. Un escompte de 10 % sur les cotisations était accordé aux employeurs qui obtenaient 80 % ou plus lors de l'évaluation » (WCB-BC,

1987:7) [traduction]. Cette initiative a remporté un large succès grâce aux mesures incitatives encourageant les employeurs à améliorer leurs programmes de sécurité.

Au fur et à mesure que les États de Washington et de l'Oregon développaient leur expertise en matière de programmes de santé et de sécurité, ils ont commencé à afficher un taux d'accidents mortels inférieur à celui de la Colombie-Britannique. Il semble que cette dernière ait été devancée par les deux États du sud qui se sont inspirés de ses lois et programmes en matière de sécurité.

Conclusion

Au cours des six dernières décennies, un ensemble d'améliorations en matière de normes de sécurité, de formation accrue de sécurité, d'inspections plus fréquentes, d'amendes majorées ainsi que de techniques de premiers soins et d'évacuation a contribué à une diminution importante du nombre de décès dans l'industrie forestière des trois sphères de compétence. Pendant les années 90, des problèmes persistants d'infractions aux règlements de sécurité et des accidents dans les opérations de débardage ont empêché une baisse encore plus importante des taux de décès. Une restructuration des emplois visant à accorder à la sécurité sa juste place dans les fonctions devrait aider à réduire le nombre d'infractions aux règlements de sécurité. Afin de modifier les pratiques de travail dangereuses, il importe souvent de changer la culture organisationnelle ou des équipes de travail en instaurant une tolérance zéro face aux « raccourcis » et aux techniques non conformes de la part des collègues de travail, des superviseurs et des gestionnaires.

Le pourcentage alarmant de décès liés à la conduite de véhicules motorisés nécessite que les employeurs mettent en place de nouvelles procédures, qu'elles soient réglementées ou volontaires. Par exemple, certaines mesures, telles l'imposition d'une circulation sécuritaire à sens unique sur les pistes montagneuses et l'utilisation de technologies de localisation existantes afin d'éviter les collisions mortelles, sauveraient de nombreuses vies par année et réduiraient de beaucoup les taux de décès pour l'ensemble de l'industrie forestière.

Même si l'on dénote dans ces trois sphères de compétence une certaine différence dans les pratiques et leurs résultats tel que reflété dans leurs taux de décès respectifs, les politiques et initiatives entreprises ont indubitablement réduit le nombre d'accidents et de décès liés au travail. À présent, le défi consiste à améliorer les résultats en matière de sécurité en retenant les meilleures pratiques, en mettant en place des règlements ou procédures visant à éliminer les points faibles (p. ex. accidents de la route) et en modifiant la culture organisationnelle qui permet aux travailleurs d'emprunter des raccourcis potentiellement dangereux et qui met l'accent sur la production aux dépens de la sécurité et du bien-être des travailleurs. La direction et les syndicats doivent conjointement continuer à accorder la priorité aux questions de santé et de sécurité. Les améliorations durables résultent d'un ensemble d'actions et d'attitudes qui doivent aller au delà des mesures exigées par les règlements. Les employeurs, les employés et les syndicats doivent dynamiser les programmes conjoints afin de répondre aux problèmes particuliers rencontrés dans les milieux de travail.

Bibliographie

BEECH, Stephen J. octobre 1988. *Letter to David Laws, President, Virginia AFL-CIO.* Document non publié, Salem, Oregon Accident Prevention Division.

BROWN, Martin L. 30 juillet 1991. *Safety and Health in the Workplace.* Manuscrit non publié, Seattle, Department of Labor and Industries.

BRYAN, Helena. 1998. « Culture of Acceptance Costs Lives ». *Prevention at Work*, Vol. 4 novembre/décembre.

BRYCE, G.K. et P. MANGA. 1985. « The Effectiveness of Health and Safety Committees ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, Vol. 40, 257-283, Université Laval.

CONWAY, Steve. 1976. *Logging Practices*. San Francisco, Miller Freeman.

DEPARTMENT OF CONSUMER AND BUSINESS SERVICES. Décembre 1994. « Important Notice Regarding Safety Committees ». Salem, Oregon Occupational Safety and Health Division.

DEPARTMENT OF INSURANCE AND FINANCE. 1986. « The Administrative History of the Workers' Compensation Dept. and The State Accident Insurance Fund Corporation (SAIF) ». Manuscrit non publié, Salem, État de l'Oregon.

_____. 1993. « History of Workers' Compensation and Safe Employment Laws ». Manuscrit non publié, Salem, État de l'Oregon.

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRIES. 1924. Second Report, Olympia, État de Washington.

_____. 1948. *Safety Standards for Logging Operations*. Olympia, État de Washington.

_____. 1956. *Safety Manual for Log Truck Drivers*. Olympia, État de Washington.

_____. 1968. *Twenty-First Report*. Olympia, État de Washington.

_____. Mars 1989. « Accident Prevention Programs Should Follow Guidelines ». *The Guyline*, Olympia, État de Washington.

_____. Juin 1990. « Training Association Helpful in Teaching Safety ». *The Guyline*, Olympia, État de Washington.

_____. Décembre 1990. « Radio Alarm System can be a Crucial Factor ». *The Guyline*, Olympia, État de Washington.

_____. 1991. *Annual Report*. Olympia, État de Washington.

ECCLES, Kathy. 1994. « WCB Sounds 'Wake-Up Call' to Prevent Logging Deaths ». *Your Workplace Health and Safety*, vol. 29, édition de l'hiver.

EMPLOYMENT SAFETY AND HEALTH GUIDE. 1989. *New Developments. Commerce Clearing House.*

INDUSTRIAL ACCIDENT COMMISSION. 1958. *Safety Code for Logging*, Salem, État de l'Oregon.

INDUSTRIAL INSURANCE DEPARTMENT. 1912. *First Annual Report*, Olympia, État de Washington.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 1997. « New Forest Code Aims to Protect Loggers and the Environment ». *World of Work*, septembre/octobre.

INTERNATIONAL WOODWORKERS OF AMERICA (IWA). 1945. *Master Agreement*, Article VI.

KESSLER, Gary. Mars 1989. « Employers Credited in Dramatic Industry Turnaround ». *The Guyline*, Olympia, Department of Labor and Industries, État de Washington.

LEDGER, V. 1988. « Industrial Health and Safety Regulations: Process of Development and Enactment ». *Proceedings of the Continuing Legal Society of British Columbia Meeting*, Vancouver.

LUKE, Paul. 10 décembre 1995. « B.C. Second in Workplace Deaths ». *The Province*, M7.

MACDONALD, Jack. 1998. « B.C. Logging Roads Claim Three Lives ». *Prevention at Work 4*, mars/avril.

MYERS, John R. et David E. FOSBROKE, 1994. « Logging Fatalities in the United States by Region, Cause of Death, and Other Factors - 1980 through 1988 ». *Journal of Safety Research*, vol. 25, édition de l'été, 97-105.

OREGON AFL-CIO. 19 mars 1981. « Testimony of the Oregon AFL-CIO" (Exhibit A, Senate Committee on Labor, Senate Bill 519) ». *Labor-Management Safety Committees*.

OREGON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH DIVISION. 1993. *Yarding and Loading*, Salem, Oregon Department of Insurance and Finance.

_____. 1997. « Safety Training Available On-Line ». *Oregon Health and Safety Resource*, édition du printemps.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. 1964. *Timber Transport and Handling from Forest to Sawmill*, Paris, France, OECD.

PARNES, Herbert S., 1984. *People Power*, Beverly Hills, CA, Sage.

PROUTY, A. 1985. *More Deadly Than War!: Pacific Coast Logging 1827-1981*. New York, Garland.

RESEARCH AND ANALYSIS SECTION. 1997. *Oregon Industrial Fatality Report on 1996 Compensable Fatalities, Salem*, Oregon Department of Consumer and Business Services.

RUPP, Shannon. 1994. « Industry and WCB Concerned about Rise in Logging Fatalities ». *Your Workplace Health & Safety*, Vol. 29, édition de l'automne.

SLOAN, Gordon McG. 1952. *Report of the Commissioner Relating to The Workmen's Compensation Act and Board*. Victoria, Colombie-Britannique.

STEFFENHAGEN, Janet. 29 octobre 1997. « Safety Programs Fail to Cut Logging Deaths ». *The Vancouver Sun*, A1.

WORKERS' COMPENSATION BOARD OF BRITISH COLUMBIA (WCB-BC). 1942-1989. *Rapports annuels.*

PRIX D'EXCELLENCE, ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – 2002

JP Surette
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Le Canada a pour tradition de souligner l'importance des questions liées au milieu de travail. À cet égard, depuis 1990, le gouvernement fédéral cite en exemple de nombreuses entreprises pour leurs pratiques exceptionnelles dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, adoptée pour la première fois en 1986, a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail en faisant disparaître les obstacles à l'emploi. Elle favorise l'inclusivité et concrétise le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi signifie plus que traiter les gens de la même façon – il faut aussi tenir compte de leurs différences.

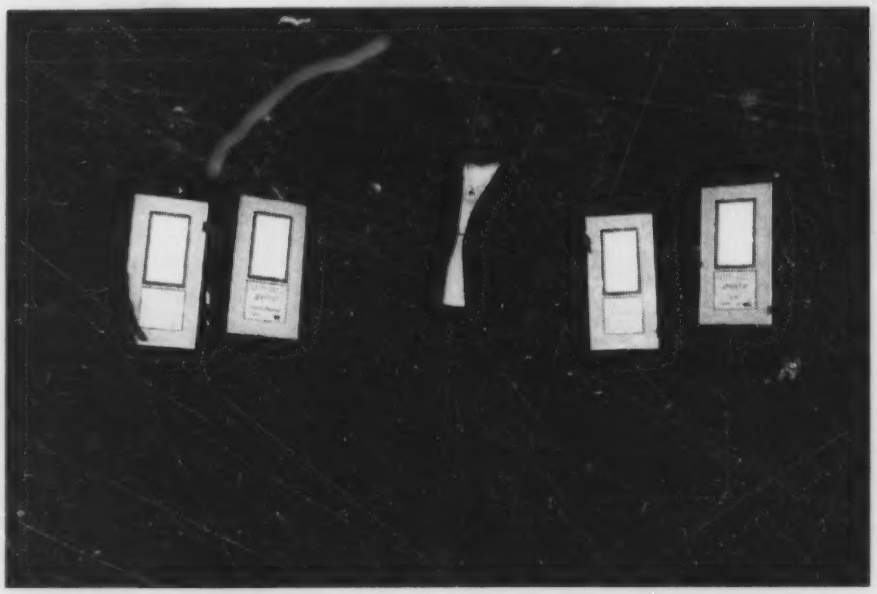
Cette année, les exemples de bonnes pratiques sur le plan de l'équité en matière d'emploi ont été nombreux. Néanmoins, la grande majorité des entreprises reconnues pour leurs programmes ont d'importantes qualités en commun :

- elles ont adopté, dans leur milieu de travail, une déclaration qui dénonce expressément et précisément toutes les formes de discrimination;
- elles reflètent la bonne volonté et l'engagement de la haute direction;
- elles ont mis en place des programmes de stages et des bourses d'études expressément destinés à des groupes désignés;
- elles ont signé des protocoles d'entente avec des collectivités ou des groupes désignés, renforçant ainsi l'engagement des deux parties.

L'équité en matière d'emploi est avantageuse pour les affaires, et la participation totale à une économie d'envergure mondiale dépend des compétences de tous. Cette célébration importante montre que les entreprises canadiennes continuent d'affermir leurs politiques et leurs programmes afin d'exploiter le plein potentiel d'un effectif de plus en plus diversifié, et permet de partager des pratiques et des valeurs optimales.

Les lauréats des Prix d'excellence 2002 pour l'équité en matière d'emploi ont été choisis par un jury composé de lauréats de l'année précédente et de représentants de Développement des ressources humaines Canada. Les juges se sont prononcés sur la qualité des programmes d'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus. Dans leur analyse, ils ont tenu compte de l'innovation et de la réceptivité, des mesures spéciales et des aménagements, de la participation à tous les niveaux, ainsi que de l'accent mis sur plus d'un groupe désigné.

Il existe deux catégories de prix. Le premier, le **prix Vision**, souligne les approches créatives et innovatrices remarquables, visant l'équité, la diversité et l'inclusivité en milieu de travail. Le second prix, le **Certificat de mérite**, récompense les organisations qui ont déployé des efforts exceptionnels et soutenus en vue de former une main-d'oeuvre représentative.



De gauche à droite : Sandra Anderson, Husky Energy; Jennifer Pang, Arnold Bros. Transport Ltd.; John Marcoux, Manitoba Hydro; la Ministre Bradshaw; Marilynn A. Wright, Telesat Canada; Joyce Phillips, CIBC

Prix Vision

Manitoba Hydro

Manitoba Hydro est une importante société d'énergie dont le siège social se trouve à Winnipeg, au Manitoba. Cette société d'État provinciale, qui compte près de 5 000 employés, dessert plus de 650 000 clients en électricité et gaz, à l'échelle de la province. La quasi-totalité de l'électricité qu'elle produit provient de forces hydrauliques autorenouvelables. Les immobilisations en service de la société, à leur coût initial, valent plus de huit milliards de dollars, ce qui en fait la quatrième société d'énergie en importance au Canada.

Engagement de la société

L'énoncé de principe de Manitoba Hydro au sujet de l'équité en matière d'emploi indique que : « [...] le concept de l'équité en matière d'emploi est un moyen de relever et d'éliminer les désavantages systémiques auxquels les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont depuis toujours confrontés. Manitoba Hydro entend faire en sorte que les membres de ces groupes sous-représentés aient accès de manière équitable à des possibilités d'emploi et d'avancement professionnel qui cadrent avec leurs aptitudes et leurs aspirations [...] ».

Depuis l'entrée en vigueur, en 1983, du premier programme d'action positive, Manitoba Hydro a réalisé d'importants progrès au chapitre de l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Par conséquent, Manitoba Hydro a obtenu le prix Vision en 1996 pour son engagement et son succès dans ce domaine.

Sommaire des initiatives concernant l'équité en matière d'emploi

Les objectifs de la société, en ce qui concerne l'emploi des Autochtones, excèdent le profil démographique de la population active, car ils tiennent compte de l'entrée accélérée de ce groupe désigné sur le marché du travail, ainsi que de la relation spéciale et de l'engagement particulier de Manitoba Hydro envers les Autochtones.

Mesures d'adaptation

Les installations de la société ont été améliorées et les structures existantes rénovées afin d'en faciliter l'accès. Les postes de travail sont adaptés aux besoins des employés handicapés qui sont encouragés et soutenus de manière à pouvoir réintégrer l'effectif grâce à des activités de recyclage.

Stratégies de recrutement et préparation à l'emploi

Manitoba Hydro participe à de nombreuses présentations dans la collectivité afin de favoriser la poursuite d'objectifs de carrière. En outre, les employés faisant partie des groupes désignés servent de modèles aux jeunes. Manitoba Hydro est un membre fondateur du Manitoba Aboriginal Youth Career Awareness Committee, dans le cadre d'un effort ciblé pour inciter les jeunes Autochtones à se lancer dans une gamme diversifiée de carrières. Les membres de ce comité proposent aux candidats, issus des groupes désignés, de nombreuses simulations d'entrevue approfondie, leur dispensent des conseils sur le processus des demandes d'emploi et la préparation d'un curriculum vitae, et les orientent vers les ressources communautaires susceptibles d'améliorer leur aptitude à obtenir un emploi.

Programme de formation préalable à l'embauche pour les Autochtones

Lancé en 1998, ce programme accueille 10 stagiaires par session. Ces derniers suivent des cours d'orientation de quatre semaines et effectuent ensuite trois programmes de métiers en électricité dans des centrales du Nord. Ceux qui terminent la formation avec succès obtiennent un emploi.

Bourses d'études et d'entretien

Un nouveau programme de financement des études, destiné aux Autochtones, a été créé en 2001. Deux bourses d'études appelées « New Generation », de 30 000 $ chacune, sont décernées aux étudiants autochtones qui s'inscrivent en génie électrique à l'Université du Manitoba. Chacune de ces bourses est assortie d'une garantie d'emploi si le bénéficiaire termine ses études avec succès. La société a également établi un programme de bourses liées à l'équité en matière d'emploi, « Employment Equity Bursary Program » qui, tous les ans, procure un emploi d'été à 11 boursiers. Dans l'ensemble, les bourses offertes représentent un montant total de 120 000 $ par année.

Examen des pratiques liées aux ressources humaines

Manitoba Hydro a embauché un consultant de l'extérieur pour examiner les pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi, et des recommandations ont été transmises au conseil d'administration en 2001. À la suite de cet examen, la Section d'équité en matière d'emploi a accédé au rang de service à part entière en décembre 2001.

Stratégies de maintien en fonction

Manitoba Hydro a révisé sa politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement de manière à faire clairement état de son niveau de « tolérance zéro » à l'égard de n'importe quel cas de racisme, de sexisme ou d'autres genres de comportements dévalorisants.

En outre, un conseiller des employés autochtones a été embauché pour un contrat d'un an chez Manitoba Hydro en 2001. Cette personne est à la disposition de tout employé qui désire recourir à ses services. Ce poste sera revu dans l'optique de le rendre permanent si cette mesure s'avère justifiée.

Manitoba Hydro est aussi en voie de modifier l'actuel processus des entrevues de fin d'emploi, afin de s'assurer qu'elles s'appliquent à tous les employés membres des groupes désignés qui quittent volontairement la société. Les résultats de ces entrevues sont analysés de manière à relever tout problème systémique pouvant être associé à la cessation d'emploi.

Sommaire des progrès accomplis

Représentation des groupes désignés, de mars 1995 à décembre 2001 :

Femmes	19,5 % -23,3 %
Autochtones	5,9 % - 8,3 %
Personnes handicapées	2,6 % - 3,8 %
Membres des minorités visibles	2,2 % - 3,0 %

Grâce aux mesures spéciales destinées à embaucher des Autochtones, le profil démographique de l'effectif de la société est passé de 7,2 à 8,3 % au cours de la période de 12 mois qui a pris fin le 31 décembre 2001.

Personne-ressource : Dana Beljanic
Gestionnaire, Service d'équité en matière d'emploi
Tél. : (204) 474-3775

Certificats de mérite

Husky Energy

La société Husky, dont le siège social se trouve à Calgary, en Alberta, emploie environ 2 500 personnes et détient près de neuf milliards de dollars d'actifs de croissance. Cette société pétrolière et gazière complètement intégrée se classe au deuxième rang sur le plan de la production, et au troisième rang sur le plan des réserves, par rapport aux quatre autres sociétés pétrolières et gazières intégrées du Canada.

Vision de la diversité

Suite à un examen systémique réalisé en 1994 sur les pratiques et politiques en matière d'emploi, Husky Energy a mis sur pied un Comité directeur chargé des pratiques d'emploi. Un poste de direction a été créé en vue de diriger les initiatives, et les programmes connexes ont pris de l'ampleur et ont été intégrés aux activités de l'organisation. En 1997, Husky a obtenu un certificat de mérite en reconnaissance de ses progrès et, en 1999, le prix Vision pour la constance de ses réalisations.

Communications avec les employés

Le directeur général de Husky Energy a foi dans les avantages de l'équité en matière d'emploi et rencontre les employés chaque année, pour faire comprendre qu'un lieu de travail respectueux est un élément clé du succès global de la société. Ce genre de soutien de la part de la direction transmet les valeurs de la diversité à l'ensemble de l'organisation.

Programmes particuliers pour corriger la sous-représentation

En 2001, sous l'impulsion du directeur général, la société Husky a établi une initiative applicable à l'échelle de la société pour répondre aux besoins des employés handicapés, y compris des mesures visant à faciliter le retour au travail à la suite d'un accident de travail. Ce n'est là qu'un programme parmi d'autres. Chaque année, Husky accorde des bourses aux étudiants autochtones des niveaux secondaire et post-secondaire. En outre, Husky offre des possibilités de jumelage-observation aux participants du programme destiné aux minorités visibles. La société gère un programme d'expérience de travail, d'une durée de six semaines, qui fait appel aux services de mentors. Il existe également un programme de transition destiné aux femmes et aux Autochtones qui souhaitent s'orienter vers un emploi non traditionnel.

Autre signe de son engagement vis-à-vis de la diversité, Husky participe activement à un programme de modelage d'emplois qui combine les tâches courantes de plusieurs postes, de manière à créer des possibilités d'emploi pour des personnes handicapées. À ce jour, cinq postes du genre ont été créés.

Relations avec la collectivité

Il incombe aux gestionnaires de la société Husky Energy d'établir un protocole d'entente avec les collectivités autochtones auprès desquelles ils font des affaires. Cette initiative procure à ces collectivités des possibilités d'instruction ainsi que d'autres mesures de soutien destinées à répondre à des besoins particuliers. Husky participe aussi à des partenariats scolaires qui consistent notamment à faire passer à des étudiants des entrevues de sélection simulées, afin de les préparer au processus d'embauche. L'appui de longue date de Husky envers l'Université de Calgary a permis de nouer un partenariat important qui profite aux deux parties.

Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Le programme de promotion de la diversité de Husky consiste en partie à subventionner des programmes d'été axés sur le développement des enfants. D'autres initiatives comportent un assouplissement des modalités de travail, comme le travail à domicile, les semaines de travail comprimées et le partage des

tâches. Les avantages sociaux et les congés sont également adaptés aux besoins des familles. Husky Energy accorde à ses employés des congés d'une durée maximale de quatre ans pour pouvoir faire des études ou fournir des services communautaires, de même qu'une aide financière pour les frais de scolarité. Husky appuie aussi les réalisations scolaires et l'engagement communautaire en offrant des bourses d'études.

Conclusion

Chez Husky, la vision de la diversité est une force agissante au sein de l'organisation. Elle est communiquée aux employés dans le cadre d'activités et de programmes exhaustifs qui contribuent à atteindre l'objectif d'un lieu de travail diversifié, respectueux et sain.

Personne-ressource : Sandra Anderson
Gestionnaire, Diversité
Tél. : (403) 298-6814

Arnold Bros. Transport Ltd.

Après des débuts modestes comme petit transporteur de céréales possédant un seul camion, il y a de cela bien des années, l'entreprise Arnold Bros., dont le siège social se trouve à Winnipeg, s'est transformée en l'une des plus importantes sociétés de transport indépendantes du Canada, et représente un intervenant de premier plan dans le secteur du transport nord-américain. Forte de près de 700 employés, la société a entrepris d'investir dans de nouveaux camions, des remorques, des activités de recherche et de développement concernant des programmes énergiques et efficaces en matière de communications entre gestionnaires, des activités de formation permanente du personnel, et l'amélioration des normes de rendement du personnel.

Arnold Bros. Transport Ltd. a été la première grande entreprise canadienne de camionnage à reconnaître l'efficacité de la technologie des communications par satellite et les économies qu'elle permettrait de réaliser. Grâce à son système de communication et de suivi par satellite, il lui est possible de joindre les chauffeurs et de communiquer avec eux instantanément; en outre, les clients sont informés de l'endroit précis où se trouve leur cargaison et du moment exact de sa livraison.

Progrès récents

Au cours de l'année 2001, diverses questions liées à l'équité et à la diversité ont été traitées dans les secteurs du recrutement, de la formation et du perfectionnement, ainsi que celui de la sensibilisation générale aux questions concernant les quatre groupes désignés.

Dans le cadre de ses initiatives d'équité en matière d'emploi, Arnold Bros. Transport Ltd. a veillé à augmenter le nombre de candidats issus des groupes désignés. Vers la fin de l'année 2001, la société recevait des demandes de diverses organisations souhaitant placer leurs clients pour acquérir une expérience de ce milieu de travail. La société reconnaît que ces partenariats sont avantageux pour l'intéressé mais qu'ils constituent aussi un élément précieux de l'équité et de la diversité, en permettant de travailler et d'apprendre ensemble dans des circonstances uniques.

Programme de stages professionnels

À l'issue d'une autre initiative en matière d'équité et de diversité, la société participe à un programme local de stages au niveau secondaire, le Programme de stages professionnels. Après avoir terminé avec succès ce programme, les stagiaires obtiennent un emploi d'été. Non seulement ces stages aident-ils les jeunes des groupes désignés à acquérir une expérience pratique dans le domaine des affaires, mais font aussi connaître, à l'interne comme à l'externe, les politiques et les pratiques de la société sur le plan de la diversité et de l'équité en matière d'emploi.

Comité pour l'équité en matière d'emploi

En 1999, le « Strengthening Equity Committee » a été créé. Ce comité a conçu une publication trimestrielle qui traite des problèmes et des questions concernant la diversité. Tous les articles sont transmis aux membres du comité afin d'assurer une perspective représentative.

Le comité d'équité a introduit l'idée de créer le « mois de la diversité » en 2001. Dans le cadre de cette initiative, des conférenciers spéciaux ont été invités tous les vendredis pour traiter de sujets tels que les questions relatives aux Premières nations, aux personnes handicapées et aux femmes; cela a été suivi d'une activité « récapitulative », appelée « ABT Diverse-o-rama », à laquelle ont participé les employés en échangeant des traditions culturelles (mets, histoire et costumes traditionnels).

Du plaisir au travail

Depuis 2001, des activités récréatives trimestrielles sont organisées pour les employés d'Arnold Bros. Ces activités tendent à favoriser les relations entre les employés qui n'ont pas l'occasion de se rencontrer dans le cadre de leur travail. Vu la diversité de la main-d'oeuvre, l'interaction sociale est le meilleur moyen de connaître d'autres personnes et leur culture.

Conclusion

Arnold Bros. Transport Ltd. a fait d'importants progrès dans les domaines de l'équité, de la diversité et de la communication au cours de l'année 2001. Les initiatives mises sur pied devraient être couronnées de succès et contribuer à la création d'un effectif inclusif et représentatif au cours des prochaines années.

Personne-ressource : Ross Arnold
Vice-président, Ressources humaines
Tél. : (204) 257-6666

Télésat Canada

La société Télésat, située à Ottawa, est le chef de file mondial dans le domaine de la gestion des systèmes et des communications par satellite. Créée en 1969, la société est entrée dans l'histoire en mettant en orbite géostationnaire le premier satellite de liaisons domestiques au monde. Forte de près de 500 employés, Télésat a acquis une réputation mondiale pour la conception et le lancement de satellites ainsi que pour l'exploitation de réseaux. Les employés sont des ingénieurs mécaniciens et des électro-techniciens ainsi que des technologues de l'électronique qui vouent leur carrière au développement de la technologie des satellites.

Télésat consulte et recrute à l'échelle internationale car la conception et les services de satellites sont un créneau restreint et hautement spécialisé. Les contrats internationaux peuvent valoir des millions de dollars et les spécialistes des satellites sont précieux et difficiles à trouver. Aussi bien les clients que les employés proviennent du monde entier.

Un faible taux de roulement

Télésat est fière de son effectif de très longue date et de son faible taux de roulement, ce qui est un avantage considérable vu le temps qu'il faut pour former un expert en satellites. En revanche, cela lui laisse peu de chances d'améliorer la représentation des groupes désignés. Le taux de roulement se situe à un très faible niveau, soit 2,0 %. Si on se fie au profil démographique actuel de l'effectif, il semblerait que 20 % des employés de Télésat seront admissibles à la retraite d'ici sept ans, ce qui crée en même temps une occasion de combler les écarts relevés.

L'avenir

Télésat travaille de concert avec des établissements d'enseignement primaire, secondaire et post-secondaire en vue d'encourager les étudiants à entreprendre

une carrière dans le secteur des sciences et du génie. Les gestionnaires acceptent régulièrement des invitations pour présenter des exposés en classe. Télésat décerne aussi des bourses d'études et parraine des programmes destinés aux femmes et aux Autochtones. Télésat tient à ce que l'évolution de son effectif reflète la diversité canadienne, il s'agit là d'un objectif visé par toute l'équipe de direction.

Les régions rurales

La société Télésat a été créée au départ par une loi fédérale afin de doter le Grand Nord de services de télécommunications. Des dizaines d'années plus tard, la société poursuit cet engagement. Pendant toute l'année 2002, elle fera l'essai de la prestation de services de données bilatérales et de diffusion d'images vidéo à haute vitesse, à 40 endroits différents, situés dans des régions rurales et éloignées de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Ontario et du Québec. Ces essais font partie d'un vaste programme de recherche et de développement d'une valeur de plus de 15 millions de dollars. Télésat est très fière de cette initiative qui équilibre les chances dans un monde où l'accès à Internet devient rapidement la voie qui mène à l'information et aux débouchés.

Initiatives visant les Autochtones

Télésat et l'Assemblée des Premières nations ont signé un protocole d'entente historique qui ouvre la voie au déploiement de services de communication à haute vitesse, ainsi que d'applications connexes, dans toutes les collectivités des Premières nations du Canada d'ici 2004. Selon cet accord, Télésat et l'Assemblée travailleront de concert pour dresser un plan exhaustif destiné à étendre les services aux 633 collectivités des Premières nations. Le protocole, qui sera un élément fondamental du développement économique, est le fruit de nombreuses années de collaboration entre Télésat et les organisations autochtones. Ces dernières années, les efforts de Télésat dans le domaine de la recherche et du développement ont mené à de nouvelles applications sur le plan des services éducatifs, médicaux et gouvernementaux destinés aux régions éloignées du Canada.

Les femmes et les emplois « non traditionnels »

Les technologues en électronique représentent 20 %, sinon plus, de l'effectif de Télésat. Ils exploitent, entretiennent et réparent le réseau de 5 000 stations terrestres de télécommunications. Cette catégorie était habituellement dominée à 100 % par les hommes mais, il y a trois ans, Télésat a embauché deux femmes technologues qu'elle a réussi à garder à son service, ce qui, à son avis, est le signe d'un milieu de travail positif. La société relève également le défi du recrutement d'ingénieures en électricité car, comme en font foi les statistiques fédérales, les femmes ne représentent encore que 10 à 15 % des diplômés. La société est en contact avec des enseignants du niveau collégial qui ont accepté d'afficher les postes vacants dans leurs salles de classe. Télésat continue d'être à l'affût des moyens d'accéder à ces femmes de talent.

Programme « Voies nouvelles »

Télésat étend son parrainage au programme « Voies nouvelles » qui encourage les jeunes, à partir de la 3e année, et en particulier les filles, à poursuivre une carrière dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'ingénierie. Les fonds octroyés servent à payer les documents et les affiches du programme et permettent aux bénévoles de faire des exposés en classe.

Conclusion

Télésat bénéficie du dévouement et de la créativité de son Comité d'équité en matière d'emploi, de l'engagement du Comité de gestion des cadres supérieurs et du soutien de l'équipe de direction. Ces groupes pensent que cette combinaison est le meilleur moyen de combler les lacunes au cours de la présente décennie. Télésat croit aussi que sa démarche proactive lui permettra d'atteindre plus que les chiffres visés, c'est-à-dire de réaliser l'objectif et l'esprit entiers de la législation relative à l'équité en matière d'emploi.

Personne-ressource : Marilynn Wright
Vice-présidente, RH et Services à l'entreprise
Tél. : (613) 748-8855

CIBC

Depuis qu'elle a ouvert sa première succursale à Toronto en 1867, la CIBC est devenue l'une des principales institutions financières de l'Amérique du Nord. En comptant plus de 41 000 employés dans le monde entier, elle attribue une bonne part de sa réussite à ses employés. Cette institution, dont le siège social se trouve à Toronto, est aujourd'hui un chef de file reconnu, non seulement comme employeur de choix, mais aussi sur le plan du rendement des investissements dont bénéficient les actionnaires. Les recherches montrent que les organismes qui offrent un rendement élevé sont aussi ceux qui comportent, pour leurs employés, des politiques et des pratiques justes et équitables en matière de ressources humaines.

L'engagement de la haute direction

La CIBC a fait montre d'un engagement constant à l'égard de la diversité et de l'équité. Au fil des ans, des spécialistes dévoués ont géré les initiatives axées sur la diversité, avec l'appui constant et solide de la direction.

Des femmes dans la haute direction

Dans les années 1980, la Banque a pris conscience que les cadres intermédiaires de sexe féminin se heurtaient à un « plafond de verre ». En 1987, l'effectif était formé à plus de 70 % de femmes, mais celles-ci ne représentaient que 3,4 % des cadres supérieurs. Un examen ultérieur des systèmes d'emploi de la société a permis de relever les obstacles que la banque a entrepris d'éliminer par la suite. La réussite ne s'est pas réalisée du jour au lendemain, mais un processus systématique d'élimination des obstacles, le ferme appui de la direction et des services d'éducation ont contribué à une nette augmentation de la représentation des femmes, au sein de la haute direction. En effet, à la fin de l'année 2000, le nombre de femmes dans la direction atteint le taux enviable de 34,1 %. Ce chiffre a non seulement dépassé les objectifs internes de la banque, mais aussi le taux de disponibilité sur le marché du travail qui se situe à 19,4 %. Grâce au taux de 52 % de femmes chez les cadres intermédiaires, la banque est bien confiante quant à pouvoir maintenir, voire excéder, la représentation actuelle des femmes au sein de la haute direction.

Le soutien aux employés et à la collectivité

La Banque est convaincue que pour réussir sur le plan commercial, il faut absolument investir dans ses employés. Un certain nombre de politiques et de programmes sont conçus pour soutenir et maintenir en fonction les employés. C'est le cas du programme « Knowledge Network » qui offre aux employés plus de 600 cours dotés de ressources diverses, sous forme électronique, imprimée et audio-visuelle. Les mécanismes souples élaborés pour dispenser ces cours répondent aux besoins des employés qui peuvent suivre ces cours à leur rythme, à un moment et en un lieu qui leur conviennent.

Par l'entremise de son programme d'adaptation, la Banque a également établi un fonds central permanent de 500 000 $ en vue de soutenir les mesures d'adaptation du lieu du travail aux employés ayant un handicap.

Programmes d'équité

Le Programme Accès-carrière est un nouveau programme de stages qui offre aux Autochtones et aux personnes ayant un handicap des stages d'une durée de 12 mois. La Banque accorde aussi une grande importance aux initiatives éducatives en matière d'équité, consciente que sans l'équité dans la formation, l'équité en matière d'emploi ne pourrait jamais être réalisée pleinement. La Banque est un membre fondateur et un promoteur permanent du programme « Women in Capital Markets » qui vise à soutenir le recrutement des femmes dans le domaine des services bancaires d'investissement.

En tant que principale société commanditaire des Prix nationaux d'excellence décernés aux Autochtones, la Banque participe aux foires « Blueprint for the Future Aboriginal Career » et octroie, de concert avec la Fondation, des fonds pour des bourses d'études destinées aux étudiants autochtones.

L'an dernier, la Banque a fait don de plus de 40 millions de dollars dans le monde entier à des milliers d'organismes caritatifs méritoires, dont 22 millions au Canada.

En février 2002, la Banque a été la fière lauréate du Prix 2001 de la fonction publique décerné par la Canadian Foundation for Physically Disabled Persons. Ce prix est attribué aux organisations qui se distinguent par leur soutien aux personnes souffrant d'un handicap physique.

Récemment, des dirigeants des Premières nations ont participé à une séance d'une journée avec le président-directeur général de la Banque en vue de relever les obstacles à l'emploi des Autochtones, et de mettre en place un moyen de trouver et d'appliquer des solutions. Cette séance a mis en branle un processus d'engagement, de collaboration et de succès conjoints qui se poursuit encore aujourd'hui.

Conclusion

La CIBC s'attache continuellement à offrir un environnement de travail des plus accueillant. En renforçant ses partenariats, elle continuera d'aligner sa culture organisationnelle sur son objectif : être la meilleure entreprise pour tous.

Personne-ressource : Tom Proszowski
Gestionnaire supérieur, Équité en matière d'emploi
Tél. : (416) 307-3249

Pour plus de renseignements sur l'équité en milieu de travail, veuillez communiquer avec le

Programme d'équité en milieu de travail, Direction des opérations
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Téléphone : (819) 953-7528 Télécopieur : (819) 953-8768
Site web : http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/accueil.htm

---

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin, Charles Philippe Rochon et Caroline Sauvé
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Fédéral : *Loi d'exécution du budget de 2001*; le projet de loi C-49; sanctionné le 27 mars 2002

Parmi diverses mesures (telles que des modifications à la *Loi de l'impôt sur le revenu*), la *Loi* C-49 a modifié certains articles de la *Loi sur l'assurance-emploi*, du *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)* et du *Code canadien du travail* concernant les congés de maternité et les congés parentaux.

En ce qui a trait aux prestations de l'assurance-emploi, cette *Loi* permet au prestataire dont le nouveau-né ou l'enfant récemment adopté est hospitalisé de prolonger la période durant laquelle des prestations parentales peuvent être versées d'un nombre de semaines équivalent à la durée de l'hospitalisation. Il n'est cependant pas possible de prolonger la période de prestations pour en porter la durée au-delà de 104 semaines. Il faut noter que cette disposition n'a pas pour effet d'augmenter la durée effective des prestations parentales, actuellement fixée à 35 semaines. Elle permet plutôt aux prestataires de toucher les prestations auxquelles ils ont droit au cours d'une période plus longue.

La *Loi* a aussi éliminé la limite quant au nombre de semaines de prestations dont peut se prévaloir une mère qui cumule des prestations de maternité, de maladie et parentales, le plafond étant auparavant fixé à 50 semaines. Une prestataire admissible peut maintenant recevoir jusqu'à 65 semaines de prestations, soit 15 semaines de prestations de maternité, 35 semaines de prestations parentales et 15 semaines de prestations de maladie. (Toutefois, cette disposition ne s'applique que dans la mesure où aucune prestation régulière d'assurance-emploi n'a été versée à la prestataire au cours de la période de prestations). Cette modification fait suite à la décision du Tribunal canadien des droits de la personne (dans la cause *McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada*) qui a jugé que la limite imposée au cumul des prestations équivalait à un cas *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe et la déficience pour lequel il n'y avait pas de motif justifiable.

De plus, la *Loi* C-49 a modifié la partie 3 du *Code canadien du travail* afin de préciser que dans le cas d'une naissance, un employé peut choisir de commencer son congé parental soit le jour de la naissance de son enfant, soit le jour où il commence effectivement à en prendre soin.

Toutes ces dispositions sont entrées en vigueur le 17 avril 2002.

Manitoba : *Règlement modifiant le Règlement sur le salaire minimum et les conditions de* travail pris en vertu du *Code des normes d'emploi;* Règlement du Manitoba 9/2002 publié dans la Gazette officielle du 2 février 2002

Ce règlement a haussé le salaire minimum de 25 ¢ le 1er avril 2002 (le faisant ainsi passer de 6,25 $ à 6,50 $ l'heure) et le fera augmenter d'un autre 25 ¢ le 1er avril 2003 (à 6,75 $ l'heure).

Le gouvernement du Manitoba a décidé de ne pas établir un taux de salaire minimum plus bas pour certaines catégories d'employés, tel que recommandé précédemment par le président et les représentants des entreprises au sein de la Commission du salaire minimum de la province.

Nouveau Brunswick : *Règlement sur le salaire minimum* établi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi;* Règlement du Nouveau-Brunswick 2002-15 publié dans la Gazette officielle du 13 mars 2002

Ce règlement abrogera et remplacera le *Règlement sur le salaire minimum* actuel. À compter du 1er août 2002, il fera augmenter le salaire minimum au Nouveau-Brunswick de 5,90 $ à 6,00 $ l'heure,

pour les 44 premières heures travaillées par semaine, et de 8,85 $ à 9,00 $ pour chaque heure de travail additionnelle au cours de la même période (ce qui correspond au taux des heures supplémentaires). Le salaire minimum des employés dont le nombre d'heures travaillées ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission passera quant à lui de 260,00 $ à 264,00 $ par semaine.

Ontario : Règlements pris en vertu de la *Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique (mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction)*; Règlements de l'Ontario 49/02 et 50/02, la Gazette de l'Ontario du 9 mars 2002

Le 9 mars 2002, un règlement a prescrit que le Québec est un territoire désigné pour l'application de la *Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique (mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction).*

Ceci signifie, entre autres, que les résidents du Québec qui désirent travailler dans l'industrie de la construction en Ontario doivent remplir les conditions suivantes :

- s'inscrire annuellement auprès du Bureau de protection des emplois (BPE) et acquitter des droits d'inscription de 100 $;
- fournir une preuve que le directeur du BPE juge satisfaisante de son expérience de travail dans un métier, une profession ou une activité de construction prescrit;
- satisfaire aux exigences applicables au Québec en matière de certificats de compétence ainsi qu'aux exigences quant à l'accréditation des ouvriers en Ontario, lorsque celle-ci est requise;
- avoir en leur possession leur carte d'inscription délivrée par le BPE.

Les résidents du Québec qui travaillent sur des chantiers ontariens conformément à un contrat de construction ou un contrat de sous-traitance passé avant le 9 mars 2002 peuvent poursuivre les travaux entrepris sur ces chantiers sans être touchés par la *Loi* jusqu'à la fin du contrat. En outre, lorsque des travailleurs québécois ne peuvent pas s'inscrire au BPE, soit parce qu'ils n'ont pas de certificat de compétence, soit parce qu'ils en ont d'une seule des deux provinces, un entrepreneur ontarien peut demander au directeur du BPE que ces travailleurs soient exemptés des exigences de reconnaissance professionnelles pendant la durée des travaux pour lesquels leurs services sont requis. Une exemption n'est accordée que dans les circonstances suivantes :

- les travailleurs sont employés par l'entrepreneur ontarien;
- de l'avis du directeur, les compétences des travailleurs sont nécessaires à l'accomplissement des travaux;
- de l'avis du directeur, la pénurie de ces compétences fait qu'aucun travailleur ontarien possédant ces compétences n'est disponible pour effectuer les travaux. Il incombe à l'entrepreneur de faire la preuve qu'il a absolument besoin de travailleurs provenant du Québec.

Il faut toutefois respecter toutes les autres obligations relatives à l'inscription et le directeur n'accordera pas d'exemption aux personnes qui désirent travailler dans un métier pour lequel l'Ontario exige une reconnaissance professionnelle (le métier d'électricien, par exemple), mais qui n'ont pas obtenu de certificat de compétence, ni de l'Ontario, ni du Québec.

Un résident du Québec qui travaille dans l'industrie de la construction en Ontario sans avoir obtenu une carte d'inscription du BPE est coupable d'une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende allant de 500 $ à 2 000 $ par jour de travail complet ou partiel durant lequel il a travaillé sans détenir cette carte.

Saskatchewan : *Ordonnance modificative de 2002 de la Commission du salaire minimum (Minimum Wage Board Amendment Order, 2002)*; Règlement de la Saskatchewan 33/2002; publié dans la Gazette officielle du 12 avril 2002

Ce règlement a modifié les dispositions concernant le taux de salaire minimum contenues dans *l'Ordonnance de 1997 de la Commission du salaire minimum (Minimum Wage Board Order, 1997)*. Le salaire minimum est passé à 6,35 $ l'heure le 1er mai 2002 (par rapport à 6,00 $ l'heure auparavant), et augmentera à 6,65 $ l'heure à compter du 1er novembre 2002. De même, la somme minimale qui doit être versée à un employé devant se présenter au travail, sauf dans le cas des heures supplémentaires, après être passée de 18 $ à 19,05 $ le 1er mai 2002, s'élèvera à 19,95 $ le 1er novembre 2002. Cette indemnité de présence

s'applique lorsqu'un employé doit se présenter au travail pour une période de trois heures ou moins.

Ces augmentations font suite aux recommandations de la Commission du salaire minimum (*Minimum Wage Board*) de la province.

Terre-Neuve-et-Labrador : *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations (Amendment))* pris en vertu de *la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)*; Règlement de Terre-Neuve-et-Labrador 24/02 publié dans la Gazette officielle du 28 mars 2002

Cet amendement a abrogé et remplacé les dispositions sur le salaire minimum du *Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)*. Suite à une hausse de 25 ¢ le 1er mai 2002 (de 5,50 $ à 5,75 $ l'heure), le salaire minimum augmentera à nouveau de 25 ¢ le 1er novembre 2002 (à 6,00 $ l'heure). Ces dispositions s'appliquent dorénavant aux employés de tout âge; elles ne visaient auparavant que les employés âgés de 16 ans ou plus.

Dans le cadre de la réforme de la législation sur les normes du travail de Terre-Neuve-et-Labrador[1], cet amendement abrogera et remplacera également des dispositions du Règlement concernant les heures supplémentaires. Présentement fixée à une fois et demie le salaire minimum, la rémunération minimale pour les heures supplémentaires passera à une fois et demie le salaire horaire normal d'un employé. Cette modification prendra effet le 1er avril 2003.

[1] Un aperçu des modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* (*Labour Standards Act*) de la province apparaît dans le numéro du printemps 2002 de la *Gazette du travail*, Vol. 5, N° 1.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

LE COIN DU LECTEUR

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque et Services de gestion d'information
Développement des ressources humaines Canada

Bibliothèque ministérielle de DRHC

Télétravail

BÉRÉZIAT, Alain, Jacques LAGORCE et Nicole TURBÉ-SUETENS. **Travail et activités à distance : enjeux et mise en œuvre,** Paris, Éditions d'Organisation, 2000.
DRHC HD2336.35 F8 B47

Cet ouvrage constitue un outil précieux de référence pour qui veut mettre sur pied un projet de travail à distance ou encore développer des activités de téléservices. Même si ce guide s'adresse avant tout à un public européen, il n'en demeure pas moins un outil intéressant à consulter pour les conseils pratiques, les recommandations judicieuses ainsi que pour les exemples de télétravail implanté dans différents milieux en France et ailleurs en Europe. De plus, les auteurs consacrent un chapitre complet aux nouvelles possibilités qu'offre le travail à distance pour l'insertion des personnes handicapées.

BOURHIS, Anne. **Les enjeux organisationnels du télétravail au Québec,** Québec, CEFRIO, Centre francophone d'informatisation des organisations, 2001. Coll. « Recherches et études de cas ».
DRHC HD2336.35 Q4 B68

Les données tirées du sondage Omnibus Léger Marketing mené auprès de télétravailleurs québécois et les observations faites à partir d'études de cas font ressortir de nouvelles pratiques organisationnelles liées à l'implantation d'un programme de télétravail. Qu'il s'agisse de la sélection de candidats au télétravail, de l'évaluation de leur performance, de l'élaboration du plan de formation ou de l'avancement professionnel du télétravailleur, la relation télésuperviseur/télétravailleur engendre de nouvelles pratiques de gestion de ressources humaines basées sur l'autonomie et la responsabilité du télétravailleur. Dans son analyse des pratiques organisationnelles liées au télétravail, l'auteur explique comment ces dernières contribuent à la transformation de la culture organisationnelle et comment les décisions opérationnelles contribuent au succès de l'implantation du programme de télétravail.

Cahier synthèse des actes du colloque du télétravail aux nouvelles formes de travail dans la société de l'information, Québec, CEFRIO, Centre francophone d'informatisation des organisations, 2001. Coll. « Recherches et études de cas ». Sur Internet : <http://www.cefrio.qc.ca/pdf/ActesCollf.pdf>.
DRHC HD2336.35 Q4 C37

Cette publication est un survol des principales allocutions et ateliers présentés lors du Colloque sur le télétravail organisé par le CEFRIO en mai 2001 et qui réunissait à Montréal plus de 70 conférenciers nationaux et internationaux.

ETTIGHOFFER, Denis. **L'entreprise virtuelle : nouveaux modes de travail, nouveaux modes de vie?**, nouv. éd., Paris, Éditions d'Organisation; Les Echos Éditions, 2001. Coll. « Tendances ».
DRHC HD2333 E87 2001

De plus en plus de travailleurs ont la possibilité de travailler à distance et en réseaux grâce au développement fulgurant des technologies de l'information et de la communication. Cette tendance est là pour rester et va s'accentuer au cours des prochaines années. L'auteur analyse la croissance de l'entreprise virtuelle comme modèle d'organisation. Le succès de cette nouvelle forme d'organisation qui privilégie le travail à distance et la croissance de partenariats repose sur des changements de culture organisationnelle basés sur la confiance et les compétence des travailleurs.

La pratique du télétravail par les personnes ayant des incapacités : rapport de recherche final, Réseau de recherche pour la participation sociale, Normand Boucher, Carl Ouellet, Patrick Fougeyrollas, Québec, La Croisée, 1999.
DRHC HD2336.35 Q4 P72

Ce document est en quelque sorte un compte rendu d'un projet d'expérimentation de télétravail pour des personnes ayant des incapacités. Les auteurs du rapport de recherche exposent les modalités d'implantation du projet-pilote de télétravail basé sur le modèle développé par le Réseau international sur le processus de production du handicap (RIPPH). Les auteurs analysent les résultats, évaluent les avantages et les inconvénients tant du point de vue du télétravailleur que de l'employeur. Ils concluent en exposant les perspectives qu'offre le télétravail pour l'intégration de personnes handicapées.

Les Syndicats et le télétravail, Québec, CEFRIO, Centre francophone d'informatisation des organisations, 2001. Coll. « Recherches et étude de cas ». Sur Internet : <http://www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/syndicat.pdf>.
DRHC HD2336.35 Q4 S96

Le sondage Omnibus Léger Marketing mené auprès de télétravailleurs québécois sous l'égide du CEFRIO révèle différentes facettes du télétravail et les nombreux défis qu'il pose aux syndicats pour assurer leur implication dans l'implantation du télétravail, la garantie de conditions de travail adéquates et sécuritaires pour le télétravailleur et le maintien de son adhésion à une organisation syndicale.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. **Le télétravail : articuler qualité de vie et performance,** collaboration, Irène Le Bot, Québec, CEFRIO, Centre francophone d'informatisation des organisations, 2001. Coll. « Recherches et études de cas ». Sur Internet : <http://www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/articuler_dgtremblay.pdf>.
DRHC HD2336.35 Q4 T73

Cette étude analyse les résultats du sondage Omnibus Léger Marketing. Les observations faites à partir d'études de cas ont permis de tracer un profil socio-démographique du télétravailleur québécois, de mesurer l'ampleur du télétravail et des différentes formes qu'il emprunte et, finalement, de relever les défis que cette nouvelle forme de travail pose à la société en général. Le bilan est somme toute positif. Le télétravail offre des avantages très satisfaisants qui viennent contrebalancer les inconvénients et ce, à la condition qu'il soit implanté dans le respect des normes de travail et des droits des travailleurs.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponsibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*

2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603
Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliothèque@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

---

HIER ET AUJOURD'HUI

Travailleurs ayant un handicap

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Il y a 50 ans...

En avril 1952, la *Gazette du travail* a présenté un rapport sur la première réunion du Comité consultatif national de la réadaptation des personnes ayant un handicap qui s'est tenue à Ottawa. Ce comité avait été formé sur la base des recommandations faites lors d'une Conférence nationale. L'objectif ultime visait à offrir aux 100 000 personnes ayant un handicap sérieux en âge de travailler, le meilleur traitement possible ainsi que la possibilité d'être réhabilitées de façon à pouvoir gagner leur vie et contribuer à la capacité de production du Canada. La création du Comité constituait la première étape importante du programme de réadaptation de longue durée.

À ce moment-là, cette initiative s'inscrivait dans le cadre de programmes similaires mis sur pied aux États-Unis où un groupe de travail avait déclaré : « ... les problèmes liés au handicap deviendront un obstacle important pour la force et la vitalité nationales à moins qu'un effort déterminé et concerté ne soit réalisé pour les régler. Il ne s'agit pas d'une question pour un avenir indéterminé; si nous désirons éviter la perte pure et simple de nos plans en matière de main-d'œuvre, nous devons nous poser certaines questions profondes sur la place accordée aux personnes ayant un handicap dans ces plans [Traduction] ».

D'autres programmes de ce type étaient également établis au Royaume-Uni, en Allemagne de l'Ouest et en Belgique. L'Allemagne de l'Ouest a fixé des objectifs quantitatifs selon lesquels les établissements employant 20 personnes ou plus devaient compter 2,0 % d'employés ayant un handicap. Les bureaux d'emploi locaux ont conservé une section spéciale afin de traiter des différentes phases de la réadaptation. Le programme des bureaux d'emploi avait pour but d'attribuer à ces travailleurs le même poste ou un emploi similaire adopté à leur mode de vie. Lorsqu'il était impossible de le faire, on conseillait au travailleur d'autres emplois adaptés à sa condition ainsi que les cours de formation.

Aujourd'hui...

Les préoccupations relatives à la gestion des handicaps sont toujours d'actualité à l'échelle nationale. Un certain nombre de programmes gouvernementaux présentent un intérêt spécial pour les personnes ayant un handicap et les organisations comprenant des personnes ayant un handicap parmi leurs employés ou leurs clients. Le gouvernement du Canada considère les « personnes handicapées » comme un *public* et aborde ce sujet majeur dans l'ensemble des principaux blocs et portails de son site Web.

La loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi considère les personnes handicapées comme un groupe désigné. Les organisations soumises aux règlements gouvernementaux doivent fournir au gouvernement un rapport annuel sur les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs quantitatifs des groupes désignés, basés sur des données de recensement relatives à la disponibilité régionale et occupationnelle produites par Statistiques Canada. On encourage également la prise de mesures proactives pour faciliter la suppression des stéréotypes et aider les employeurs et les employés à composer avec les personnes ayant un handicap.

Un certain nombre d'organisations et d'instituts coopèrent pour élaborer des informations et des technologies visant à faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Par exemple, l'Institut national de gestion de l'incapacité au travail collabore avec des employeurs, des organisations syndicales et des groupes communautaires pour les aider à intégrer la gestion des handicaps dans les principales pratiques de gestion. L'institut a élaboré un *code de pratique en gestion de l'incapacité au travail* qui établit les directives qui s'imposent pour un traitement juste et équitable des employés handicapés. Ce document constituera la base de l'élaboration d'un code de pratique international entre l'Institut et l'Organisation internationale du Travail.

D'intéressants sites Web expliquant la complexité et le caractère sophistiqué des informations à l'intention des personnes ayant un handicap ainsi qu'aux organisations et aux personnes qui composent avec les personnes handicapées sont indiqués ci-dessous :

- http://www.nidmar.ca
- http://www.pwd-online.ca/fr/menu.jsp
- http://canada.gc.ca/cdns/indiv_f.html
- http://www.emploisetc.ca/home_f.html
- http://www.disabilityweblinks.ca/edd/dl.introduction
- http://www.starlingweb.com/atl-lta/indexe.asp
- http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/accueil.htm

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est **http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca**

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès à la liste des articles et études de cas disponibles publiés dans la *Gazette du travail*;
  - *calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation;*
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. Abonnement annuel, au Canada, 200 $ plus 7 % de TPS (214 $); dans les autres pays, 200 $ U.S. (Disponible par courriel, par la poste ou par télécopieur).

Gazette du travail

Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. Abonnement annuel, au Canada, 125 $, plus 7 % de TPS (133,75 $); dans les autres pays, 125 $ U.S. (Disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. Abonnement annuel, au Canada, 50 $, plus 7 % de TPS (53,50 $); dans les autres pays, 50 $ U.S. (Disponible par courriel ou par la poste).

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca